

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

**Alienación laboral y Engagement en los profesionales de
Enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – 2020**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Salud Pública
con mención en Gestión de los Servicios de Salud

Autor:

Erika Tatiana Granados Vallejos

Asesora:

Dra. María Angela Paredes Aguirre de Beltrán

Lima, abril de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE LA TESIS

Yo **MARIA ÁNGELA PAREDES AGUIRRE DE BELTRÁN**, identificada con DNI N° 06960477, asesora de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión;

DECLARO:

Que la tesis titulada: ***ALIENACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL ESSALUD, LIMA - 2020***, constituye la memoria que presenta Erika Tatiana Granados Vallejos, para obtener el grado académico de Maestra en Salud Pública con mención en Gestión de los Servicios de Salud, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo, dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad de la autora. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), a los 13 días del mes de abril de 2021.



**MARÍA ANGELA PAREDES AGUIRRE DE
BELTRÁN**
Asesora

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Naña, Villa Unión, a 02 día 13 del mes de abril del año 2021, siendo las 9:30 a.m. se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Cesar Augusto Galvez Vivanco, el secretario: Hg. Monica Maritza Urgiles Echeverria y los demás miembros: Hg. Ant. Ester Hamari Jimachi y Hg. Rosa Luz Tuesta Guerra y el asesor: Dr. Mario Angela Paredes Aguirre, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: "Alineación laboral y engagement en los profesionales de Enfermería de un Hospital Es Salud, Lima- 2020" del Bachiller/Licenciado(a) ERIKA Tatiana Granados Vallejos.

Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en: Salud Pública
(Nomenclatura del Grado Académico)

con Mención en Gestión de los Servicios de Salud

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller/Licenciado(a): ERIKA Tatiana Granados Vallejos

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado sin Observaciones	10	A -	Muy Bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente

Asesor

Esta sustentación
fue realizada de
manera virtual
conforme al reglamento
general de Grados
y títulos

Miembro

Monica Urgiles
Secretaria

Miembro

Bachiller/Licenciado(a)

Dedicatoria

A mis padres Ángel y Salome

Agradecimiento

Un especial agradecimiento a mis padres por su incondicional apoyo.

A mi asesora, la Dra. María Angela Paredes Aguirre de Beltrán, por brindarme sus conocimientos y las recomendaciones pertinentes para mejorar la presente investigación, y por motivarme a continuar creciendo profesionalmente.

A la dirección del Hospital donde se aplicó el presente trabajo de investigación, por brindarme las facilidades para realizar dicho estudio.

Y a todos los involucrados en el proceso de realización de este proyecto.

Tabla de Contenido

Índice de Tablas.....	viii
Resumen.....	x
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
1.1. Identificación del Problema.....	1
1.1.1. Formulación del problema.....	5
1.2. Objetivos de la Investigación	6
1.2.1. Objetivo general.....	6
1.2.2. Objetivos específicos.....	6
1.3. Justificación	6
1.4. Presuposición Filosófica	7
Capítulo II. Marco Teórico	10
2.1. Antecedentes.....	10
2.2. Bases Teóricas	14
2.2.1. Alienación laboral.....	14
2.2.2. Engagement.....	29
2.2.3. Modelos teóricos.....	36
2.3. Hipotesis.....	45
2.3.1. Hipótesis general.....	45
2.3.2. Hipótesis específicas.....	45
Capítulo III. Materiales y Métodos.....	47
3.1. Tipo de Investigación.....	47
3.2. Diseño de Investigación.....	47
3.3. Población y Muestra	47
3.3.1. Población.....	47
3.3.2. Muestra.....	47
3.4. Operacionalización de las Variables.....	49
3.5. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	51
3.5.1. Escala de Alienación Laboral.....	51
3.5.2. Cuestionario de Engagement UWES – 17.....	53
3.6. Procesamiento y Análisis de Datos	55
3.7. Aspectos Éticos	55
Capítulo IV. Resultados y Discusión	58

4.1. Resultados.....	58
4.2. Discusión	66
Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones.....	73
5.1. Conclusiones	73
5.2. Recomendaciones	73
Referencias Bibliográficas.....	75
Anexos	84
Anexo 1. Matriz Instrumental.....	85
Anexo 2. Matriz de Consistencia	86
Apéndice A. Instrumentos de Investigación	87
Datos Sociodemográficos.....	87
Escala de Alienación Laboral – Original	88
Escala de Alienación Laboral - Aplicada.....	90
Cuestionario de Engagement	91
Consentimiento Informado.....	92
Apéndice B. Validez de los Instrumentos	93
Apéndice C. Confiabilidad de los Instrumentos	103
Apéndice D. Resultados Estadísticos.....	106

Índice de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de variables.....	49
Tabla 2	Distribución de los ítems para la Escala de Alienación Laboral.	52
Tabla 3	Distribución de los ítems de la UWES - 17.....	54
Tabla 4	Resultados descriptivos de la variable alienación y sus dimensiones de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.	58
Tabla 5	Resultados descriptivos de la variable Engagement de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.....	60
Tabla 6	Resultados descriptivos de la dimensión de vigor del Engagement de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.	61
Tabla 7	Resultados descriptivos de la dimensión de dedicación del Engagement de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.....	62
Tabla 8	Resultados descriptivos de la dimensión de absorción del Engagement de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.....	63
Tabla 9	Análisis de correlación entre la variable Alienación Laboral y Engagement en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.....	64
Tabla 10	Análisis de correlación entre la variable Alienación laboral y la dimensión de vigor del Engagement de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.....	64
Tabla 11	Análisis de correlación entre la variable Alienación laboral y la dimensión de dedicación del Engagement de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.....	65
Tabla 12	Análisis de correlación entre la variable Alienación Laboral y la dimensión de absorción en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.....	65
Tabla 13	Coeficiente V de Aiken para la variable Alienación Laboral.	103
Tabla 14	Coeficiente de Alfa de Cronbach de la escala de Alienación Laboral de la prueba piloto en profesionales de enfermería.	103
Tabla 15	Coeficiente V de Aiken para la variable Engagement.	104
Tabla 16	Coeficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario UWES – 17 de la prueba piloto en los profesionales de enfermería.....	104
Tabla 17	Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería de in Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.....	106

Tabla 18 Análisis de normalidad de la variable Alienación laboral y Engagement de la muestra	107
--	-----

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la alienación laboral y el Engagement en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020. El estudio fue cuantitativo, con diseño no experimental, corte transversal y de tipo correlacional. La muestra del estudio estuvo constituida por 32 profesionales de enfermería de los diferentes servicios de la institución, que cumplieron con los criterios de inclusión. Los datos se recolectaron a través de la Escala de Alienación laboral y el Cuestionario de Engagement UWES-17. Los resultados de la investigación muestran que, existe una correlación inversa y estadísticamente significativa entre las variables de alienación laboral y Engagement ($p < .001$, $r = -.782$); así como una correlación inversa y estadísticamente significativa entre la alienación laboral y las dimensiones de vigor ($p < .001$, $r = -.680$), dedicación ($p < .001$, $r = -.759$) y absorción ($p < .001$, $r = -.737$) del *Engagement*.

Palabras claves: alienación laboral, powerlessness, meaninglessness, self – estrangement, compromiso organizacional, profesionales de enfermería

Abstract

The aim of this research was to determine the relationship between work alienation and the Engagement of the nursing professionals of a Hospital EsSalud, Lima - Peru, 2020. The approach of this study is quantitative, non-experimental design, cross-sectional and correlational type. The study sample was collected on 32 nursing professionals from the different services of the institution who met the inclusion criteria. The data were collected through two instruments, the Job Alienation Scale and the UWES-17 Engagement Questionnaire. The results of the research show that there is a significant and inverse and statistically correlation between the variables of job alienation and Engagement ($p < .001$, $r = -.782$), as well as an inverse and statistically significant correlation between job alienation and the dimensions of vigor ($p < .001$, $r = -.680$), dedication ($p < .001$, $r = -.759$) and absorption ($p < .001$, $r = -.737$) of Engagement.

Keywords: work alienation, powerlessness, meaninglessness, self – estrangement, Engagement, nursing professionals

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Identificación del Problema

El trabajo comprende una responsabilidad en cada persona; asimismo, tiene un efecto psicológico importante, ya que favorece para que el sujeto se sienta realizado gracias al producto de su trabajo, propiciándole proyección personal (Fernández, 2016).

Según Marx (como se cita en Erkmen y Bozkurt, 2016), la alienación laboral se produce cuando un trabajador no se identifica con su trabajo y no se desarrolla de una forma libre física y mental, sintiéndose devastado y físicamente exhausto. En consecuencia, el trabajo, se convierte en una actividad solo lucrativa, en donde el trabajador intercambia su 'fuerza de trabajo vivo (el mismo), por un salario. Por su parte, Du Gay (2019) menciona que, el trabajador alienado es aquel que dejaba de ser el mismo en una situación de trabajo, debido a un sentimiento de extrañez o indiferencia, dado que percibe su labor como forzada, como un medio para satisfacer sus necesidades externas, lo cual impacta negativamente en su rendimiento profesional (Pinto y Letelier, 2016).

Por otro lado, el Engagement hace referencia al compromiso organizacional en el trabajo, es decir, es el aprovechamiento de los miembros de la organización en relación a sus respectivos roles de trabajo. Aquí los empleados pueden expresarse física, cognitiva y emocionalmente, lo que les facilita un mayor compromiso en el trabajo Kahn (como se cita en Crumpton y Bird, 2020).

A nivel mundial, según un reporte estadístico presentado por Gallup (2017) sobre El Engagement, de un total de 155 países alrededor del mundo, solo el 15% de los empleados se encuentran comprometidos en su trabajo, un 67% no se siente comprometido y un 18% está activamente no comprometido. El porcentaje más bajo

de empleados comprometidos en todo el mundo, corresponde a Asia (6%), seguido de Europa Oriental (10%) y el sur de Asia (14%). Por otro lado, los resultados revelaron que los países con más porcentaje de empleados Engaged son EE. UU y Canadá (31%).

En cuanto al Engagement, según el tipo de labor o profesión, los resultados mostraron que, los administradores y ejecutivos de un negocio que trabajan por el gobierno son los más comprometidos (28%), seguidos por los médicos, abogados, ingenieros, profesores, enfermeros (27%) y los menos comprometidos son los que se desempeñaban en el área de producción, tales como trabajadores de construcción y manufacturación (12%). Asimismo, se encontró que el nivel de Engagement de los empleados tiende a ser bajo en las industrias caracterizadas por trabajos más rutinarios, tales como manufacturación y producción. Siendo que en estas industrias el tipo de mentalidad administrativa convencional usualmente pone el proceso antes que el trabajador. Del mismo modo, las diferencias encontradas en diferentes regiones mostraron que, la proporción de trabajadores comprometidos en Europa Occidental, “una de las regiones económicamente más desarrolladas”, es menor que el promedio global, siendo que solo un 10% de los empleados están comprometidos en su trabajo (Gallup, 2013, 2017).

Por otro lado, el porcentaje de trabajadores Engaged en los EE. UU, para el 2016 aumento a un 34%, en relación al último reporte presentado por la compañía Gallup en el 2000, mostrando de este modo que, los trabajadores estaban más involucrados, entusiasmados y comprometidos con su trabajo. Asimismo, señala que, los empleados comprometidos son más probables a desarrollarse mejor en su vida en general, que aquellos que no están comprometidos, siendo un ejemplo el Sur de Asia, donde los empleados comprometidos son 5.5 veces más probables a prosperar. Es

importante resaltar que, la falta de compromiso activa en el trabajo agota inmensamente los recursos económicos, solo en EE. UU se estima que este factor cuesta alrededor de 450 a 550 billones de dólares, en Alemania un aproximado de 112 a 138 billones de euros y en el Reino Unido un promedio de 52 a 70 billones de euros por año (Harter, 2018).

En Latinoamérica, los estudios realizados sobre Engagement, muestran que, se encuentra en el segundo lugar entre las regiones con empleados mayor comprometidos con su organización (27%), sin embargo, existe un porcentaje significativo de empleados que no están comprometidos (59%). Dentro de los países con mayor porcentaje de trabajadores comprometidos se encuentran Colombia (36%), El Salvador (34%) y Costa Rica (32%) (Gallup, 2013).

Del mismo modo, un estudio realizado por Gabel-Shemueli et al., (2017), en profesionales de enfermería de Uruguay, encontraron que, el soporte social mitigaba los efectos negativos que las demandas emocionales y la sobrecarga laboral tienen en el compromiso organizacional (Engagement). Asimismo, los resultados de la investigación mostraron que, los recursos laborales eran más beneficios en mantener a los empleados comprometidos cuando la demanda laboral era alta.

Por otro lado, Contreras (2015) realizó un estudio en un Centro de Gas y Aceite Crudo del estado de Campeche en México, donde los encuestados fueron del sexo masculino en su totalidad, encontrando que, el nivel promedio de Engagement en más de la mitad de los trabajadores era muy alto (23%). Asimismo, se evidenció mayor involucramiento en su trabajo, significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto. Cabe resaltar que, en los resultados encontrados para muy alto nivel de Engagement, fue mayor en el personal técnico o de supervisión seguido de los que realizan labores

manuales, y que, a su vez estos se encontraban dentro del rango de 10 a 14 años de antigüedad laboral.

A nivel nacional, un estudio realizado sobre el Estado Global de Trabajo en adultos de entre 23 a 65 años, reveló que, en el Perú solo el 22% de los empleados estaba comprometido, mientras que, el 67% no está comprometido (Gallup, 2017). Asimismo, un artículo publicado por el diario Gestión (2015) señalaba que, la principal preocupación de las instituciones era la brecha que existe con respecto al valor que le dan a la tendencia de cultura y Engagement. Del mismo modo, un 50% de los ejecutivos percibe la falta de compromiso como un problema muy importante, el 66% de las personas encuestadas refieren que, los trabajadores están abrumados por su entorno de trabajo y el 74% señala que, las complicaciones en los procesos del trabajo son un problema significativo.

Respecto a la variable alienación laboral a nivel mundial, un estudio realizado en profesionales de salud que trabajaban en hospitales públicos, universitarios y privados en el área metropolitana de Ankara – Turquía, mostró que, la alienación laboral tiene una influencia significativa en el desempeño de los trabajadores (Kartal, 2018).

Por otro lado, Özer, Uğurluoğlu, Saygılı y Sonğur (2017) realizaron una investigación en profesionales de salud (enfermeras) en una institución pública en Turquía, encontrando que, los empleados tenían un nivel de alienación de medio a alto, donde las tres dimensiones de alienación laboral, indicaban un impacto negativo en relación a la salud organizacional; asimismo, se encontró estadísticamente que, a mayor percepción de la alienación, menor percepción de la salud organizacional. Dado que, que la alienación laboral puede causar en los empleados la disminución de su participación en el entorno laboral, dando como resultado menor compromiso,

disminución del rendimiento y satisfacción, los autores del estudio recomiendan ampliar las investigaciones en cuanto a los factores que causan alienación, así como tener en cuenta medidas adecuadas que provean un ambiente laboral saludable.

A nivel nacional, no se han encontrado estudios recientes en relación a alienación laboral; sin embargo, un estudio realizado por León (1980), encontró una asociación significativa a mayor estrechez de la supervisión: mayor el pesimismo, menor satisfacción con los logros obtenidos, mayor alienación en el trabajo, mayor tensión y ansiedad.

La presente investigación vio oportuno ampliar la información en relación a la alienación laboral, dado que, los profesionales de enfermería se sienten desconectados de su labor o de la misión/visión de su institución, refiriendo que sienten que trabajan mucho y no sirve de mucho, no se ven cambios, mi trabajo es importante para el usuario; pero no impacta en mi institución en general, muchas veces siento que no puedo avanzar profesionalmente, algunas cosas se vuelven rutinarias, y si esta percepción negativa se relaciona con el compromiso organizacional percibido por los trabajadores. Por todo lo expuesto, se plantea el siguiente problema de investigación:

1.1.1. Formulación del problema.

1.1.1.1. Problema general.

¿Existe relación significativa entre la alienación laboral y el Engagement en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020?

1.1.1.2. Problemas específicos.

- ¿Existe relación significativa entre la alienación laboral y la dimensión de *vigor* del *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020?

- ¿Existe relación significativa entre la alienación laboral y la dimensión de *dedicación* del *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020?
- ¿Existe relación significativa entre la alienación laboral y la dimensión de *absorción* del *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la alienación laboral y el *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

1.2.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación que existe entre la alienación laboral y la dimensión de *vigor* del *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.
- Determinar la relación que existe la alienación laboral y la dimensión de *dedicación* del *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.
- Determinar la relación que existe entre la alienación laboral y la dimensión de *absorción* del *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

1.3. Justificación

La presente investigación es un gran aporte para el campo teórico, brindando información actualizada sobre todo con relación a la variable de alienación laboral, ya que no se han encontrado muchos estudios a nivel de Latinoamérica, que presenten datos o estadísticas correspondientes a nivel organizacional, asimismo no se han

encontrado investigaciones que estudien una correlación entre la alienación laboral y Engagement a nivel nacional ni latinoamericano.

Asimismo, se estructuró un marco teórico actualizado producto de la revisión bibliográfica. Los resultados obtenidos son una fuente generadora de nuevas ideas de investigación. Asimismo, han permitido obtener un mayor conocimiento sobre las variables de estudio; asimismo, una guía para los dirigentes y/o gestores en la toma de decisiones y el redireccionamiento de las actividades organizacionales, con la finalidad de mejorar el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez también puede ser de beneficio para mejorar la efectividad y productividad dentro de la institución.

Por otra parte, los instrumentos aplicados en esta investigación sobre alienación laboral y Engagement han sido utilizados en estudios anteriores, por lo que la presente investigación le dio mayor validez y confiabilidad para su aplicación en poblaciones similares, contribuyendo de este modo un gran aporte metodológico en el campo científico.

1.4. Presuposición Filosófica

El trabajo ha existido desde los inicios de la creación del hombre, la Biblia relata en el Génesis la creación del universo y el ser humano (Nueva Versión Internacional [NVI]). Asimismo De White (2005) refiere que, Dios puso a Adán y Eva como representantes y guardianes de su creación, los cuales trabajaban en el Jardín del Edén, este trabajo era considerado una bendición por medio del cual fortalecían su cuerpo y ocupaban su mentes, una actividad que les brindaba placer en su existencia santa. No fue hasta que pecaron y fueron echados del paraíso, que el trabajo se convirtió en una actividad no tan agradable, tal como se señala en Génesis 3:17-19: “... ¡Maldita será la tierra por tu culpa! Con penosos trabajos comerás de ella, espinos y cardos te producirá la tierra ... (). Te ganarás el pan con el sudor de tu frente.” (NVI)

En este sentido, James (2017) señala que, las experiencias y tipos de trabajo son diversos y varían de acuerdo al individuo y juntamente con el compromiso y satisfacción, también puede venir la frustración y el descontento, a su vez este tiene un impacto significativo en las personas, a pesar de la cultura de consumismo el trabajo continua siendo una fuente realización e identidad propia.

Según Romero (2018), en la Antigua Grecia se concebía al trabajo como una imposición forzada, en la que el individuo necesitaba de este para subsistir y cuyo objetivo principal era obtener recursos económicos y cubrir las necesidades básicas de la persona. Posteriormente, con la esclavitud se diferenciaron los trabajos intelectuales de los físicos, llegando a desvalorizarse este último.

Sin embargo, no por ello el trabajo debe verse como una actividad poco satisfactoria o indigna. De White (1967) mencionaba que, si bien es cierto el trabajo en ocasiones puede venir acompañado de ansiedad, cansancio y dolor, este sigue siendo una fuente de felicidad. Ningún trabajo honrado es degradante, el estar ocupados y realizar las labores con la mejor disposición, nos permite ser miembros útiles de la sociedad, nos ayuda a ver cosas grandes y buenas en la vida, lo que también es de beneficio para uno mismo.

Por otro lado, en relación al trabajo alienado en la sociedad moderna, Braverman y Mayo (como se cita en Du Gay, 2019) señalan que, el problema de este estaba en el enfoque que se le daba, dado que, para estos autores el trabajo representaba una fuente fundamental de significado dentro de la vida de las personas, haciendo de esta actividad una característica fundamental humana, debido que, no solo implica una forma de ganarse la vida, si no que provee una fuente estable de identidad propia; sin embargo, la dinámica de la modernidad imposibilitaba que la persona se identifique con la labor desempeñada.

En relación a lo anterior, trabajar y tener una ocupación, es muy positivo; no obstante, el exceso de este puede ocasionar daños en la salud a nivel físico y mental (De White, 1990). Por lo que se debe encontrar un equilibrio personal entre esta y otras actividades, tal como lo menciona la Biblia en Eclesiastés ¿Qué provecho saca quien trabaja, de tanto afanarse? (3:9), por ello “todo tiene su momento oportuno, hay un tiempo para todo...” (3:1). De White (1967) resalta que, Dios no creó el trabajo para que fuera una maldición, si no para que fuera regocijo, el trabajo debe ser hecho con amor por el servicio a nuestros semejantes, con el propósito mayor de ser una bendición para los demás.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Kartal (2018) realizó un estudio titulado, “Evaluando la relación entre Engagement laboral, alienación laboral y desempeño laboral de los profesionales de la salud”, cuyo objetivo fue determinar el efecto del Engagement laboral y la alienación laboral en el desempeño. El estudio tuvo en cuenta una muestra de 493 profesionales de salud que trabajaban en hospitales públicos, universitarios y privados en el área metropolitana de Ankara – Turquía. Los resultados de la investigación revelaron que existe una relación significativa y positiva entre el nivel de Engagement de los profesionales de salud y las sub – dimensiones de desempeño; asimismo, un análisis regresivo reveló que el nivel de Engagement de los participantes y la alienación tiene una influencia significativa en el desempeño ($p < 0.01$). Del mismo modo los niveles de vigor aumentaban el desempeño y los niveles de powerlessness y meaningfulness disminuían el desempeño.

Chiang, Fuentealba y Nova (2017) realizaron un estudio titulado, “Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin fines de Lucro, de la Región del Bio Bio”, con el objetivo fue analizar y buscar una asociación entre las variables de clima organizacional y Engagement. El estudio fue de tipo descriptivo – correlacional y tuvo un universo de estudio de 322 trabajadores de dos fundaciones sociales, donde se obtuvo una muestra no probabilística por conveniencia de 237 trabajadores, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Medición de Clima Organizacional de Koys y Decottis y la UWES para medir variable Engagement. Los resultados de la investigación mostraron que, existe un alto grado de Engagement (mayor de 4.40) en la fundación 1 así como en la Fundación 2 (mayor

a 4.49). Asimismo, se encontró una asociación estadísticamente significativa entre la dimensión de confianza (clima organizacional) y dedicación (Engagement).

Özer et al., (2017) realizaron un estudio titulado, “El impacto de la alienación laboral en la salud organizacional”, cuyo objetivo fue examinar el impacto de la alienación laboral en la salud organizacional. El estudio fue de tipo descriptivo analítico, correlacional y se realizó un análisis de regresión múltiple, se utilizó la Escala de Alienación de Mottaz de 21 ítems y la escala Lyden and Klingele, para determinar la percepción de la salud organizacional, los cuales fueron respondidos por 388 físicos y enfermeras de un hospital público en Kirikkale – Turquía. Los resultados de la investigación muestran que, las subdimensiones y correlaciones de la salud organizacional eran moderadas con una dirección negativa en relación a las subdimensiones de la percepción de la alienación laboral, el modelo analizado estadísticamente demostró que, a mayores niveles de alienación en las dimensiones de powerlessness y self – estrangement de los participantes, menor percepción de la salud organizacional.

Erkmen y Bozkurt (2016), realizaron un estudio titulado, “Efecto moderador en el compromiso organizacional y la relación entre la alienación laboral y formalización”, cuyo objetivo fue analizar la relación entre la alienación laboral, compromiso organizacional y formalización; descubrir el efecto del compromiso organizacional y la relación entre la alienación laboral de los empleados y el nivel de formalización en la organización. El modelo de estudio fue de causa y efecto y para recolectar los datos se usó un cuestionario, así como escalas estandarizadas, aplicadas a los empleados de una compañía de servicios en un sector de Estambul, Turquía. Los resultados de la investigación muestran correlación significativa entre tres de ellas, a pesar del efecto significativo entre la formalización, y el efecto, del compromiso en la alienación,

se encontró que el compromiso no presentaba efecto moderador en la relación entre formalización y alienación laboral.

Pati y Kumar (2015) realizaron un estudio titulado, “Engagement laboral y alienación laboral: ¿Distintos u Opuestos?”, cuyo objetivo fue analizar dos hipótesis: (1) el Engagement laboral y la alienación laboral son finales opuestos de una dimensión; asimismo, (2) el Engagement y alienación laboral deberían ser igualmente relacionados a otros constructos (significancia psicológica, autoeficacia ocupacional, satisfacción laboral), pero, en una dirección opuesta. El estudio fue de tipo correlacional e incluyó a un total de 269 empleados pertenecientes a varias organizaciones de los sectores industriales. Los resultados de la investigación muestran que, la alienación laboral no mide las mismas experiencias que el Engagement laboral, por lo tanto, la alienación y el Engagement laboral son factores distinguibles y no representan los finales de un constructor bipolar, por lo que se rechazó la hipótesis 1. Asimismo, encontraron que, la alienación laboral estaba relacionado moderadamente con la satisfacción laboral ($p < 0.01$) y el Engagement laboral estaba moderadamente correlacionado con la autoeficacia ocupacional, del mismo modo la alienación y el Engagement laboral son constructos relacionados, indicando experiencias contrastes, pero sin ser opuestos bipolares de cada uno.

Saari (2015) realizó un estudio titulado, “Alienación laboral y compromiso en las organizaciones, caso de estudio en una agencia de publicidad”, cuyo objetivo fue presentar antecedentes en la investigación detrás de los conceptos y teorías más respetas en relación a la alienación y Engagement, presentar una probable correlación entre cada una y examinar la alienación y Engagement experimentada en los empleados y su evaluación hacia su bienestar en el trabajo; asimismo, su conocimiento con respecto a los factores de alienación y Engagement. El estudio fue

de tipo cuantitativo e incluyó a un total de 97 empleados de la agencia de publicidad de Zeeland Family. Los resultados de la investigación mostraron que, el nivel de alienación laboral es notablemente bajo, mientras que, el nivel de Engagement es extremadamente alto. Asimismo, señala que, los empleados no son conscientes de la ‘sensación de alienación laboral’ y se sienten particularmente más comprometidos en su trabajo. Además, se encontró que, existe una correlación entre la edad de la persona en estudio, a mayor edad experimentaron mayor compromiso en el trabajo. Por otro lado, el bienestar laboral se debía más que a la falta de alienación, a los altos niveles de Engagement experimentados.

Tummers y Den Dulk (2013), realizaron un estudio titulado “Los efectos de la alienación laboral en el compromiso organizacional, esfuerzo laboral y enriquecimiento del trabajo familiar”, cuyo objetivo fue analizar los efectos de la alienación laboral en el compromiso organizacional, esfuerzo laboral y enriquecimiento del trabajo familiar. El estudio consideró dos dimensiones de la alienación laboral (Powerlessness y Meaninglessness), la población estuvo constituida por una muestra a nivel nacional de parteras de Netherlands. Los resultados de la investigación muestran que, las dimensiones de alienación laboral consideradas en el estudio (Powerlessness y Meaninglessness), influyen en el compromiso organizacional, esfuerzo laboral y en menor grado en el enriquecimiento del trabajo familiar; en la dimensión de Meaninglessness, se encontró un efecto negativo en estos resultados.

Sulu, Ceylan y Ramazan (2010), realizó un estudio titulado “Alienación laboral como mediador de la relación entre injusticia organizacional y compromiso organizacional: Implicaciones para profesionales de la salud”, cuyo objetivo fue examinar la relación entre las dos dimensiones de injusticia organizacional y

compromiso organizacional y si la alienación laboral tiene un efecto mediador en estas relaciones. El estudio analizó los componentes principales con rotación Varimax, la muestra fue de 383 profesionales de salud de hospitales públicos y privados en la ciudad de Estambul. Los resultados de la investigación mostraron que, tanto la distribución y procedimiento injusto está asociado con el compromiso organizacional, y que cada una de las dimensiones de alienación laboral eran parcialmente mediadoras para esta relación.

Manrique de Lara y Caamaño Brito (2010), realizaron un estudio titulado “El impacto de la alienación laboral sobre las conductas desviadas en el trabajo: un estudio exploratorio”, cuyo objetivo fue examinar la alienación laboral como antecedente al comportamiento desviado en el trabajo dirigido contra la organización, los compañeros o clientes. El estudio fue de tipo no experimental y se utilizó ecuaciones estructurales para analizar los datos. La muestra estuvo constituida por 99 de los 156 profesores de un distrito de enseñanza media en España. Los resultados de la investigación muestran que, las dimensiones de estudio de la variable de alienación laboral, tienen diferentes efectos sobre las conductas desviadas en el trabajo. Por un lado, la dimensión de meaninglessness presentó una influencia significativa sobre la variable de conductas desviadas, pero en el caso de la variable Powerlessness, esta influencia fue negativa y para la dimensión de self-estrangement no se encontró influencia significativa.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Alienación laboral.

2.2.1.1. Alienación.

Del término en inglés Alienation, se derivaron también las palabras alemanas *Entäusserung* y *Entfremdung*, la primera significa “deshacerse o desposeerse”,

posteriormente su significado se amplió para señalar el acto de exteriorización, la segunda palabra hace referencia a enajenar o enajenación, las cuales expresan extrañeza, en el sentido de hacerse otro o extranjerizarse. En español, el termino *Alienación*, es una variación culta de enajenar que a su vez deriva de ajeno, procedente del latín *alienus* que viene de *alius* el cual significa 'otro', siendo este significado el que más predomina en español. Asimismo, Ardilla (como se sita en Gallo, 2017) señala que, la alienación es un sentimiento de extrañamiento o separarse del yo real con la finalidad de adecuarse a los deseos o exigencias de una institución.

Por otro lado, Iglesias (2003) refiere que, la alienación ha estado presente en diversas formas de expresión a lo largo de la historia; considera a está como la separación del individuo de su entorno, trayendo como consecuencia la sensación de aislamiento y extrañeza con respecto al entorno al que pertenece, la alienación en el estado, religión y la sociedad conduce a formas de esclavismo que anulan la dignidad humana y conducen a la violación de las normas, leyes y obstruyen el cumplimiento de los derechos humanos

En otro sentido, la alienación también es considerada como aquella que se interpone entre las personas, grupos o sociedades, distanciando a los individuos de su vida propia, lo que le lleva a no sentirse del todo a gusto con si mismo o en control de su ámbito laboral, amical o relacional, impidiéndole el estar seguro de porque está en el lugar que está o si es el lugar correcto, el sujeto no deja de preguntarse si sería mejor estar en otra parte o haciendo algo diferente (Schmitt, 2004).

Por su parte, Schmitt (2004) refiere que, alienación en su sentido más puro es una vida que se siente superflua en todos sus áreas, la cual puede ser simple o global. La alienación simple es específica, puede ser dada cuando el sujeto se distancia de personas o grupos y su relación personal se ve afectada, pero no significa que todas

sus relaciones serán del mismo modo y no necesariamente afecta cada aspecto de su existencia, como es el caso de la alienación global. Esta última aflige cada parte de la vida de la persona, no permitiéndole ver las situaciones de manera clara, todo está envuelto en un velo de misterio e incompreensión, el individuo se siente un extraño dentro de su propio entorno, aislado por razones que no puede comprender, su mundo se ha vuelto indescifrable, impidiéndole entenderse a sí mismo o lo que se espera de él, no tiene proyectos o metas que lo guíen, se siente impotente y que su vida no es propia.

En cuanto a los tipos de alienación, cabe resaltar que, para Marx (2007) existían cinco, la religiosa, filosófica, política, social y económica o del trabajo, siendo que consideraba esta última como la causa de las demás alienaciones. La alienación religiosa, era el producto creado por el modo de producción en la sociedad capitalista, considerando a esta como una vía de escape para los oprimidos, ya que esta creaba la falsa ideología de que todo es sostenido o mantenido por Dios (Ghosh, 2017). Del mismo modo, Feuerbach planteó la duda acerca del verdadero significado de la religión, sobre si esta podía ser solo otro tipo de esclavitud del espíritu humano (Uglik, 2016).

En cuanto a la alienación filosófica, Marx (2007) refiere que, esta filosofía no refleja la realidad auténtica, sino más bien la expresión de una vida enajenada, considera a esta filosofía tradicional como un juego de nociones abstractas, esta situación abstracta es la causa en sí del rechazo por parte del autor, ya que, es ajena a la realidad, por lo que demanda un pensamiento más concreto por parte de la sociedad que permita interpretar una realidad más auténtica.

La alienación política se define como las actitudes de extrañamiento (estrangement) del sistema político, lo que de acuerdo a Olsen (2014) se explica en

dos partes: la primera parte es la incapacidad política, en esta la alienación es forzada en cada individuo por su entorno, siendo más común entre los individuos que se encuentran en cierta desventaja con respecto a su estatus social. Mientras que, en la segunda parte, que corresponde al descontento con el sistema político, la alienación es voluntaria por parte del individuo optando por está, la cual es más frecuente entre aquellos que individuos que comprenden la antigua clases media.

De acuerdo a Churchich (1990), la alienación social que se da en las sociedades capitalistas, se caracteriza por contrastes entre la pobreza y riqueza, el trabajo y capital, el sufrimiento y gozo, los trabajadores y no trabajadores. En estas sociedades capitalistas, el desarrollo de la producción se transforma en una forma de dominar y explotar al productor, alienándolo y aislándolo de la sociedad, resultando en esta alienación social como producto de arrancar el objeto de producción del individuo y causándole este auto extrañamiento, que a su vez lo confronta consigo mismo y otros hombres, por lo que sus relaciones se convierten en meras relaciones comerciales.

Finalmente, la alienación económica o del trabajo, la cual era considera por Marx (2015) como la principal de las alienaciones, ya que abordaba al “hombre natural”, esta se dividía en dos: la alienación del producto (alienación de la cosa) y la alienación del acto de producción (la auto alienación), la cual se daba porque durante el transcurso laboral no se tenía en cuenta a los individuos, ni el interés conjunto, lo que en si importaba era la producción.

2.2.1.2. Alienación laboral.

Según Doron y Parot (2008), la alienación laboral puede entenderse como el sentimiento de impotencia, de ausencia de poder y de extrañeza respecto al trabajo y a los demás, una pérdida de confianza en el yo, una insatisfacción respecto al trabajo, y finalmente una incapacidad para integrar los valores difundidos por la

organización. Asimismo, refiere que, la alienación es más grande cuando el trabajo tiene menos significado para la persona. De acuerdo a Formm (como se cita en Sossa, 2010), el trabajo es además de un medio de existencia, una actividad productiva que da sentido a la vida humana y en el que el trabajador se realiza a sí mismo y disfruta de esta actividad.

En lo que respecta a la alienación laboral, esta es definida desde la perspectiva de Marx, cuando el trabajador no se identifica a sí mismo en su trabajo. Tiene un sentimiento de miseria en lugar de uno de bienestar, no desarrolla libremente su energía física y mental, lo que le da un sentimiento de devastación y lo hace sentir físicamente exhausto. Este tipo de trabajo en la sociedad capitalista, se convierte en una actividad solo lucrativa, donde el trabajador intercambia su fuerza de trabajo vivo por un salario, el cual le sirve para adquirir bienes lo que a su vez le ayuda a reponer sus fuerzas físicas; sin embargo, el valor de su salario no le es suficiente, por lo que no puede ahorrar algo de él; por lo tanto, permanece en esa condición de obrero, repitiendo el ciclo (Sossa, 2010).

Otro punto que resalta Marx (como se cita en Manrique de Lara y Caamaño, 2010), es que la alienación resulta de una diferencia entre el trabajo de un empleado y su propia naturaleza, como una disfunción generada en la persona debido al roce de su propia condición humana, contra la estructura de la sociedad capitalista de la época, en contraste con lo referido por Blauner (1964), quien señala que, un trabajador puede estar integrado en su comunidad y ser leal a su compañía y aun así fallar al sentirse involucrado y libre de expresarse en su actividad laboral.

En cuanto a la especialización en el trabajo, se considera como un elemento típico en los fenómenos de alienación, Bachiller (2013) señala que, este tipo de funciones se tornan autómatas, ya que, se encuentran compartimentadas y estas a su vez dejan

de tener coherencia con la función total a la que estuvieron integradas anteriormente. Asimismo, Marx (2007) también señaló que, el trabajo mecánico alteraba al sistema nervioso, dificultando el ejercicio variado de los músculos y las actividades libres del cuerpo y espíritu, con llevando al trabajador a mecanizarse, a la fatiga y a amargarse, su fuerza de trabajo se convierte en una mercancía en el mercado laboral, olvidándose del ser humano

En relación al desarrollo del concepto de alienación laboral dentro de los estudios o investigaciones de tipo organizacional, fue abordada desde distintas perspectivas teniendo como base lo propuesto en la teoría de Marx. Posteriormente, surgen los postulados de autores como Seeman y Mottaz, dando a conocer las dimensiones para el constructor de dicha variable, los cuales han sido de utilidad para los estudios en el contexto organizacional.

Marx (2015) abordó en su teoría de alienación cuatro relaciones dentro del contexto de la actividad laboral humana, consideradas como relaciones: con el producto laboral, con la actividad productiva, con los demás seres humanos y con la especie humana.

- a) *La alienación del producto* toma parte cuando el individuo se convierte en extraño de las cosas que produce y pierde control sobre el producto. De acuerdo a Marx, en la sociedad feudal la producción se daba con propósitos de existencia, lo que se producía era consumido directamente para satisfacer las necesidades sin que el producto tuviera el objetivo de ser comprado o vendido. Posteriormente, en las sociedades modernas la producción servía de intercambio, en contraste con lo anterior donde el producto era de uso inmediato, lo que era producido por el trabajador entraba en el intercambio llamado mercado, es en este sentido, donde el sujeto pierde control sobre el

producto de su labor, dando lugar a la alienación del producto, la cual ocurre cuando el producto entra en circulación en el mercado para luego ser intercambiado y parece estar separado del individuo que lo creó, se convierte en esta cosa alienada, extraña y algo que no guarda relación con la existencia del trabajador. Marx refiere que, esta alienación del producto altera la relación social del individuo, separándolo tanto del producto como del propósito de su producción (como se cita en Morrison, 2006)

- b) *Alienación de la actividad productiva.* En este tipo de alienación el individuo pierde el control sobre su capacidad de la actividad productiva o laboral, la cual le permitía afirmarse y definirse en su propia existencia. Marx describe este tipo de alienación, en el que los factores de trabajo son externos a la persona, no le pertenecen, por lo que en su actividad laboral no se afirma más bien se niega/rechaza a sí mismo, no se siente contento más bien infeliz, no desarrolla libremente su energía física ni mental, el individuo solo se reconoce a sí mismo fuera de su trabajo y dentro de este se siente extraño; por lo tanto, su actividad laboral no es más voluntaria si no obligatoria. Esta labor externa, aliena al hombre, ya que para él su trabajo no le pertenece, si no es de alguien más, y como resultado de ello el sujeto solo se percibe libre para desarrollar sus funciones básicas (comer, tomar, procrear, vestirse, etc.), todo ello lleva al trabajador a vender su fuerza laboral a cambio de un salario. Marx señala que, dicha situación es más común en sociedades industrializadas, donde el individuo es directamente inspeccionado por un superior que mide su eficiencia y controla el resultado final de su labor, bajo estas circunstancias la labor del trabajador no le brinda satisfacción, solo tiene como fin satisfacer sus

necesidades esenciales, solo vive esperando su salario (como se cita en Morrison, 2006).

- c) Alienación con los demás seres humanos. Marx (2015) señala que, este tipo de alienación laboral afecta el vínculo de la persona con otros, describe esta situación como el estado en el que el individuo percibe que el producto laboral no le pertenece más; esto solo puede ser porque le pertenece a otra persona, por lo que la relación del hombre con sí mismo se convierte en algo objetivo y real solo a través de su relación con otra persona. De este modo, si el producto de su labor, su trabajo objetivado, se convierte para él en algo extraño, hostil y en un objeto independiente de él, entonces su posición hacia alguien más como dueño de este objeto es alienada también, percibiendo a esta persona también como hostil, poderoso e independiente de él, lo que Marx señala como ‘Self – Estrangement’, es decir, el auto extrañamiento del individuo con sí mismo y de su entorno.
- d) *Alienación con la especie humana*. En esta última relación Marx presenta a la alienación del hombre en la sociedad capitalista como el vínculo entre el individuo y su especie. La relación del hombre con su especie difiere de las otras relaciones anteriormente examinadas, en el sentido que las otras relaciones presentadas con su trabajo, su producto y con otros individuos es tangible, en dicho escenario la alienación existe en el presente con estas relaciones, mientras que en la relación con su especie esta es suprimida. Por otro lado, debido a que el hombre percibe que el objeto de su producción es arrancado de él, su labor es ahora ajena o extraña, se convierte en un medio en el que su especie humana es solo un medio para su propia existencia. A su vez, su especie se vuelve extraña o ajena al mismo individuo, lo que significa

que una persona esta alienada de otra y cada sujeto esta alienado de la esencia natural de hombre (Marx, 2015).

Entre otros autores más resaltantes que desarrollaron e investigaron lo concerniente a alienación laboral, se encuentran Seeman, Blauner y Mottaz, debido a sus diversos aportes en relación al tema de la presente investigación. Seeman (1959), expuso la alienación desde la perspectiva del actor lo que permitió el estudio de este término desde el punto de vista psicosocial, en un intento de integrar las diversas definiciones de alienación, propuso cinco variantes del concepto las que se conocen también como dimensiones, las cuales son powerlessness, meaninglessness, normlessness, isolation and self – estrangement, cada una de estas variantes describe un estado psicológico diferente y subjetivo del individuo causado por distintas condiciones del entorno.

Blauner (1964), definió al término alienación como el sentimiento de separación del trabajo de uno mismo, el cual podía ocurrir en cualquier labor en el que el individuo tenía poco control sobre tareas repetitivas. Del mismo modo, señalo su preocupación concerniente a la tecnología en las organizaciones, refiriendo que el nivel de esta era el factor clave que afectaba el nivel de alienación que sufrían los trabajadores en el ámbito laboral. Fue este autor quien, con la finalidad de probar la hipótesis de que los trabajadores alienados sufrían de impotencia (powerlessness), insignificancia (meaninglessness), aislamiento (isolation) y auto extrañamiento (self – estrangement), operacionalizó el concepto midiendo lo siguiente: (1) la cantidad de control que los trabajadores sentían que tenían, (2) el grado en el que los trabajadores sentían un sentido de propósito en su labor, (3) la extensión de su integración social dentro de su trabajo y (4) el grado en el que estaban envueltos en su trabajo (Kirby, 2000). A diferencia del concepto de alienación de Marx, el cual estaba enfocado en

un estado objetivo, mayormente vinculado a la producción guardando relación con los sentimientos de los trabajadores, pero que no estaba gobernado por estos, Blauner (como se cita en Crowther y Green, 2004) se centró más en el aspecto subjetivo relacionado con los sentimientos de los trabajadores.

Posteriormente Mottaz (1981), realizó un estudio con la finalidad de explorar este modelo y conceptos de alienación propuestos anteriormente en los estudios de Marx, Seeman y Blauner, planteando los diferentes escenarios ocupacionales con un enfoque subjetivo donde el trabajo alienado era el resultado de las condiciones objetivas del trabajo. Es así que Mottaz (1981) definió a la alienación laboral como la discrepancia entre la percepción de los trabajadores con las condiciones objetivas de las tareas, según dimensiones específicas (control, propósito y auto expresión) y sus expectativas respecto a estas dimensiones; el resultado es el sentimiento de impotencia (powerlessness), insignificancia (meaninglessness) y auto extrañamiento (self – estrangement) en el trabajo. Las cuales son las tres dimensiones que Mottaz tuvo en cuenta al desarrollar su estudio.

2.2.1.3. Dimensiones.

Las dimensiones para el constructor de alienación laboral considerados por Mottaz (1981) son: powerlessness (PLN), meaninglessness (MLN) y self-estrangement (SES). Sin embargo, las dimensiones de isolation o aislamiento y de normlessness o ausencia de normas, que fueron propuestas por Seeman (1959) como parte del constructo, no están incluidas por Mottaz en la medición de la Alienación Laboral, ya que considera que, la dimensión *isolation* no se ajuste bien con las otras tres dimensiones, siendo que PLN, MLN y SES están más direccionadas al trabajo en sí mismo, a diferencia de la dimensión de *insolation* que hace referencia a los aspectos relacionados con la organización y los compañeros de trabajo y en el

caso de la dimensión de *normlessness* refiere que, esta se relacionada más con causas sociológicas (Mottaz, 1981).

Con la finalidad de profundizar en las variantes del concepto de alienación laboral propuestos por Seeman (1959), se desarrollará las cinco dimensiones originales, de las cuales solo se han tenido en cuenta las tres dimensiones propuestas por Mottaz para la presente investigación (*powerlessness*, *meaninglessness*, *self – estrangement*).

2.2.1.3.1. Powerlessness/ sentimiento de impotencia.

Powerlessness traducido al español como impotencia, es definido por la Real Academia Española [RAE], como la falta de poder para hacer algo, ya que proviene del latín *impotencia* (Impotencia, 2021).

Por lo tanto, el termino *Powerlessness* se refiere al sentimiento que el empleado experimenta como ausencia de control o impotencia sobre el desempeño de su trabajo diario (Manrique de Lara y Caamaño, 2010). Un concepto similar postulado por Blauner (como se cita en Edgell y Granter, 2019), quien señala que, *Powerlessness* existe cuando el trabajador siente que no tiene control sobre sus actividades laborales, lo cual es el resultado del proceso de mecanización que controla el paso del trabajo y limita el libre movimiento de los trabajadores. Por otro lado, Mottaz (1981) enfoca este término desde la perspectiva de la falta de control sobre las actividades y la falta de auto dirección en el trabajo.

Powerlessness, fue presentad o por Marx (2015) como la “Ausencia de Control”, mientras que Seeman (como se cita en Sniderman, 2018), lo desarrolló como la posibilidad en la que el propio comportamiento del individuo no puede determinar los resultados o el reforzamiento que busca.

Del mismo modo, Seeman refería que, esto a su vez estaba relacionado con el grado de influencia que los trabajadores públicos tenían sobre decidir o cambiar una política, esta influencia podía ser a nivel estratégico, táctico u operacional. La impotencia estratégica (strategic powerlessness) se enfocaba en la percepción de la influencia de los profesionales sobre decisiones concernientes a las políticas, reglas y regulaciones, la cual ocurría cuando se implementaban nuevas políticas en el ámbito laboral, sin tener en cuenta el aporte del profesional, esta falta de influencia incrementaba la impotencia estratégica. La impotencia táctica (Tactical Powerlessness), hace referencia a la influencia percibida por parte de los profesionales en relación a la decisión de cómo se ejecuta una política dentro de su misma organización, los trabajadores se sienten más involucrados cuando forman parte de la ejecución de la política. Y finalmente, mientras que en la impotencia táctica, se tiene en cuenta en la influencia del individuo sobre la forma que la organización ejecuta la política, en la impotencia operacional (Operational Powerlessness), se examina la influencia que los profesionales perciben que tienen durante la implementación de la actual de la política (como se cita en Tummers, 2013).

2.2.1.3.2. Meaninglessness /falta de significado.

Meaninglessness que se traduce al español como la falta de significado, según la RAE, es una palabra que proviene del Latín *fallita*, la cual se define como la carencia o privación de algo (Falta, 2021), y el término significado, proviene del verbo significar, que hace referencia a algo que representa, tiene valor e importancia (Significado, 2021), por lo que la falta de significado sería la carencia o ausencia de valor o importancia.

De acuerdo a Blauner (1964), este tipo de alienación existe cuando el trabajador siente que contribuye muy poco sobre el proceso de producción general y por lo tanto

no ve significado en su rol. Del mismo modo, Mottaz (1981) se refiere a esta como la falla en ver el trabajo de sí mismo, con una contribución significativa al proceso de trabajo, agregando que, es también la inhabilidad de entender como el trabajo de uno se relaciona con el trabajo de otros y la contribución sobre el proceso general de producción. Por otro lado, Shepard (como se cita en Mottaz, 1981) refiere que, Meaninglessness en el contexto laboral es el resultado de trabajadores que no son capaces de entender el sistema complejo de metas de la organización y como esta se relaciona con su trabajo. En relación con lo anterior, Seeman (1959) se refiere a este concepto como el sentido en el que un individuo entiende los eventos en los que él o ella está comprometido.

Asimismo, este término también puede ser entendido como la falta de propósito o la falta de metas o claridad, es así que en el entorno laboral esta situación puede ser el resultado del incremento de tareas especializadas y subdivididas. Cuando el proceso del trabajo se desglosa en simples y minúsculas tareas, es cuando estas se perciben como una asignación que no involucran responsabilidades reales y sentido de propósito, de este modo el trabajo se convierte en poco significativo para el trabajador, en términos de motivación esto implica una frustración continua de las necesidades del individuo para asumir responsabilidades y ganar mayores competencias dentro de su ámbito laboral (Kanungo, 1982).

2.2.1.3.3. Normlessness/ausencia de normas.

Normlessness se traduce al español como la ausencia de normas, de acuerdo a la RAE (2021), la palabra “Ausencia” viene del latín *absentia*, la cual se define como la ‘falta o privación de algo’ (Ausencia, 2021), y la palabra ‘norma’ se define como algo la ‘regla que se debe seguir o que se debe ajustar a las conductas, tareas,

actividades, etc. ” (Norma, 2021), siendo así la ausencia de normas: la falta de reglas a seguir.

La tercera variante de la alienación presentada por Seeman (1959) , se deriva de las descripción de anomia dada por Durkheim y se refiere a la condición donde la regulación de las normas individuales de conducta se han roto o no son más efectivas como normas del comportamiento. El termino anomia en el ámbito sociológico, presenta una situación en la que los valores comunes han sido ahogados en una mezcla entre la búsqueda de intereses y satisfacción propia por cualquier medio que se efectivo.

Por otro lado, contrariamente a las altas expectativas sobre el comportamiento socialmente aceptado como un requerimiento para alcanzar ciertas metas, el individuo alienado en esta dimensión percibe una recompensa muy baja con respecto a los valores o creencias, que son típica y altamente valorados por la sociedad, dicho individuo se ha tornado extrañado en relación a los estándares popularmente aceptados por su entorno, lo que puede llevarlo a crear su propia cultura de normas y valores (Robinson, Shaver y Whrightsman, 2013). Asimismo el sujeto puede llegar a desarrollar un sentido de ausencia de normas (normlessness) al descubrir que la previa aprobación social sobre las normas de comportamiento no le son más efectivas como guía para alcanzar sus metas personales (Kanungo, 1982).

2.2.1.3.4. Isolation/aislamiento.

Isolation se traduce al español como aislamiento. De acuerdo a la RAE, el término “Aislamiento” se deriva del verbo aislar, el cual se define como dejar algo solo y separado de otras cosas (Aislamiento, 2021).

Según Seeman (como se cita en Sniderman, 2018), este término era más común para describir ciertos roles intelectuales, donde se presentaba una desconexión de

lo intelectual con los estándares de las culturas populares, lo que llevaba al individuo a convertirse en extraño de su misma sociedad y cultura; sin embargo, no se debe asumir que este aislamiento (isolation) es la falta de un ajuste social por parte del individuo. Asimismo Blauner (1964), se refiere a este término como la ausencia de un sentido de identificación con la organización laboral, las metas y los compañeros de trabajo.

Kanungo (1982) refiere que, la disociación de uno mismo con otros resulta en la percepción social de aislamiento (isolation), un estado de soledad y desarraigo que también ha sido identificado en los ambientes laborales evidenciado a la falta de integración social del trabajador, lo cual puede ser una consecuencia de una organización que no provee ninguna oportunidad al empleado de desarrollar un sentido de incorporación o pertenencia dentro del sistema social laboral, por lo que el individuo se ve forzado a mostrarse aislado del sistema organizacional y sus metas.

2.2.1.3.5. Self – Estrangement/Autoextrañamiento.

Self - Estrangement se traduce al español como Autoextrañamiento, de acuerdo a la RAE la palabra auto se define como propio o por uno mismo (Auto, 2021), y la palabra extrañamiento proviene del verbo extrañar, que se define como algo que se ajena, que no tiene parte en algo (Extrañamiento, 2021), por lo tanto, el auto extrañamiento se definiría como el acto de hacerse ajeno uno mismo con respecto a algo.

Esta es la última variante de alienación laboral de acuerdo a lo propuesto por Seeman (1959), quien refiere se refiere a esta dimensión como la “inhabilidad esencial del individuo para encontrarse a sí mismo recompensado”, es decir, un empleado que trabaja meramente para obtener un salario está inmerso en este estado de auto extrañamiento.

Según Blauner (1964), esta dimensión de “Self – Estrangement”, existe cuando los trabajadores sienten que su trabajo no es suficiente, es decir, siente que la tarea que realizan en si no es gratificante, sino simplemente un medio para algo más. Coincidiendo con lo referido anteriormente, Marx (2015) señala que, en este tipo de alienación el producto de la actividad creativa del trabajador se convierte en un objeto desconocido para él, en algo que siente que no le pertenece, lo que desencadena una sensación de extrañamiento con respecto a lo que ha creado, dando lugar a un individuo incapaz de encontrar gratificación en las actividades que realiza, a su vez las capacidades y exigencias con respecto a dichas actividades son sentidas como extrañas a su personalidad, generando sentimientos que resultan en la ausencia de percepción de la realización en el ámbito laboral (Mottaz, 1981).

Por otro lado, Campbell y Converse (1907) presentan al Self – Estrangement como un compromiso con las actividades que no son necesariamente gratificantes. Asimismo, establece un punto de partida desde dos alternativas prevalentes: el Self – Estrangement consiste en la no realización de ciertas necesidades innatas del ser humano y esta dimensión comprende algún grado de rechazo del individuo en sí mismo, debido a la discrepancia entre lo que uno es y lo que uno le gustaría ser.

2.2.2. Engagement.

2.2.2.1. Definición.

El termino Engagement proviene del inglés y se traduce exactamente al español como “compromiso”; sin embargo, es importante señalar que el término “compromiso” en español, se traduce directamente al inglés como ‘Commitment’. En este sentido, Vance y Robert (2006) señalan que, los términos Engagement y Commitment dentro del ámbito laboral, aunque ambos traducidos como compromiso tiene connotaciones diferentes en inglés. Commitment hace referencia a la voluntad de un individuo a

persistir en un curso de acción, en el tiempo y energía dedicados a cumplir las responsabilidades en su trabajo, así como el apego emocional a la organización. Mientras que, el término “Engagement” implica la satisfacción de los empleados con su trabajo, que se extiende a la forma en que perciben su valor por parte de su empleador, a partir de sus aportes en la institución, cuanto más ‘Engaged’ está un empleado es más probable que haga ‘una milla extra’ y tenga un excelente desenvolvimiento laboral.

El Engagement como concepto, fue definido por Kahn (como se cita en Crumpton y Bird, 2020), quien se refiere a esta variable como el aprovechamiento de los miembros de la organización en sus propios roles de trabajo, la expresión de sí mismos física, cognitiva, emocional y mentalmente. Otro concepto señala que, el Engagement es la fuerza que motiva a los trabajadores a brindar su esfuerzo voluntario a nivel psicológico, físico y emocional en el ámbito laboral, lo que le lleva a obtener mejores resultados (Robinson, Perryman y Hayday, 2004, como se cita en Bobadilla, Callata, Caro y Shemueli, 2015). Cabe resaltar que, la definición inicial del *Engagement* como constructo, se caracterizaba por un estado positivo de energía, implicación y eficacia, los cuales eran los puestos de las dimensiones del burnout, agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional, respectivamente (Caldas, 2018).

Vila, Álvarez y Castro (2015) señalan que, el Engagement es el grado en el que una institución es capaz de capturar las manos, la cabeza y el corazón de sus trabajadores y que a su vez estos se puede dimensionar en: Engagement físico, el cual se puede evidenciar en el esfuerzo físico puesto en el desempeño de una labor, Engagement emocional: es el que conduce a experimentar a los empleados altos niveles de entusiasmo, interés y optimismo en el ámbito laboral en el que desenvuelve, y Engagement cognitivo que involucra un estado de concentración,

atención y absorción. Del mismo modo, los autores presentan ciertas características atribuibles a los empleados *Engaged*, tales como altos niveles de energía, deseo de esforzarse, optimismo en relación al puesto laboral, orgullo por el trabajo que desempeña, concentración, atención y absorción.

En relación a las consecuencias del *Engagement* en el trabajo, Sharma, Chaudhary y Singh (2019) señalaron estas se expresaban mediante las actitudes positivas hacia el trabajo y la organización, siendo estas la satisfacción laboral, compromiso organizacional y baja intención de renuncia; asimismo, la iniciativa personal y motivación en el aprendizaje eran parte del comportamiento positivo organizacional.

Por otro lado, se hace referencia al Engagement como un constructo multidimensional con tres facetas diferentes: características de compromiso, estado de compromiso y comportamiento de compromiso (Ali Ababneh, 2016), asimismo esta variable Engagement se caracteriza por empleados, enérgicos, involucrados y eficaces, lo que representa los opuestos directos de las tres dimensiones de burnout: agotamiento, cinismo e ineficacia (Maslach y Leiter, 1997).

En este sentido, para Salanova y Shaufeli (2009), el Engagement es un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción; del mismo modo señalan que, esta variable es un constructo opuesto al síndrome de burnout que es descrito como un estado mental negativo en el que la característica principal en los empleados en el agotamiento emocional, una reducida competencia y motivación.

Del mismo modo, Salanova y Shaufeli (2009) señalan que, existen ciertas competencias que deben poseer los trabajadores *Engaged* dentro de sus organizaciones con la finalidad de realizar adecuadamente su trabajo, las cuales son:

competencias emocionales: inteligencia emocional, empatía, optimismo y esperanza, confianza y autoestima; competencias cognitivas: vigilancia, atención, concentración, creatividad e innovación; competencias motivacionales: curiosidad y apertura al cambio, autoeficacia, autocontrol, aprendizaje y desarrollo, iniciativa personal y proactividad; y competencias conductuales: habilidades de negociación, interpersonales, de comunicación y de gestión del tiempo.

Cabe resaltar, lo referido por Vila et al., (2015) quienes señalan que, el estudio de la variable Engagement dentro del ámbito laboral es un indicador importante dentro de las organizaciones y el área de recursos humanos, permitiendo poder diferenciar a los trabajadores que cumplen con lo mínimo en su labor de aquellos que ponen esfuerzo, energía y entusiasmo en su trabajo, ya que, consideran a este como una parte fundamental de su vida. Por otro parte, los autores señalan que los empleados *Engaged* pueden proveer una diferencia significativa entre una empresa que crece y una que simplemente sobrevive, diversos estudios demuestran que hay una correlación positiva entre el Engagement laboral con variables como la satisfacción laboral y compromiso organizativo, a su vez también se ha establecido una relación negativa entre el nivel de Engagement en el trabajo y la intención de abandono del puesto laboral y/o los comportamientos indebidos.

Para el presente estudio, se tiene en cuenta la definición de Salanova y Shaufeli (2009) y la estructuración que ellos plantean para las dimensiones de este constructo, debido que, es el constructo más utilizado y validado en múltiples estudios realizados.

2.2.2.2. Dimensiones.

2.2.2.2.1. Vigor.

Según la RAE, este término se define como la viveza o eficacia de las acciones en la ejecución de las cosas (Vigor, 2021). Por otro lado, Nelson y Cooper (2007)

refieren que, anteriormente el vigor en el trabajo no había sido estudiado ampliamente; sin embargo, en los estudios realizados esta fue conceptualizada para reflejar una forma de energía en el sentido de fuerza física, lo que difiere del enfoque actual del vigor como una experiencia afectiva positiva en el trabajo mediante las interacciones significativas de los elementos y el entorno de trabajo de un sujeto que abarca sentimientos de fuerza física, energía emocional y eficacia cognitiva. Asimismo, Schaufeli y Bakker (2004) señala que, la dimensión de vigor se consideraba directamente opuesto al agotamiento, siendo así que el vigor en el constructo del *Engagement* se caracterizaba por altos niveles de energía y dedicación al trabajo, mientras que, en el *Burn Out* se caracterizaba por bajos niveles de energía en el ámbito laboral y poca identificación con el trabajo.

De acuerdo con Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris, (2008) señalan que, el vigor se caracteriza por los altos niveles de energía y flexibilidad mental durante la jornada laboral, la disposición de invertir esfuerzo en el trabajo de uno mismo y la persistencia a pesar de las dificultades que puedan presentarse.

En cuanto a la definición anterior, se puede resaltar los términos nivel de energía y flexibilidad mental dentro del ámbito laboral. Britt y Jex (2015), enfatiza en la cantidad de energía ya sea física o mental que se invierte para realizar una determinada tarea y por medio de la cual el trabajador puede hacer uso para prosperar ante alguna situación de estrés, convirtiendo las demandas en retos a cumplir, haciendo de la *energía* un importante recurso; asimismo, resalta el hecho de que las experiencias y la atmosfera del entorno laboral pueden afectar en el nivel de energía de los empleados, de tal modo que el sujeto que está involucrado en un trabajo que percibe como significativo y con un interés inherente en ello, es probable que use menos energía para completar la asignación, mientras que si percibe el trabajo como

una obligación o solo con el fin de obtener una recompensa externa, la tarea a ejecutar se percibirá como agotadora afectando su nivel de energía.

En cuanto a la *Flexibilidad Mental*, Biron, Burke y Cooper (2016) refieren que, la flexibilidad mental es uno de los procesos centrales, el cual actúa como un mecanismo que permite reducir el estrés y aumentar el desempeño en el trabajo; asimismo, si se fomenta el desarrollo de la flexibilidad mental en los empleados esta puede favorecer al empleador o empresa cuando se quieran implementar cambios, permitiendo a la institución el tener entornos saludables y mejorar los niveles de productividad.

2.2.2.2.2. *Dedicación.*

Según la RAE, este término se define como la acción y efecto de dedicarse intensamente a una profesión o un trabajo (Dedicación, 2021).

De acuerdo a Bakker et al. (2008), la dimensión de *dedicación* hace referencia a empleados que están fuertemente involucrados en su trabajo y experimentan un sentido que les aporta significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío. Por otro lado, Sharma et al., (2019) enfatizaban que, la dedicación implica un fuerte compromiso, así como el estar involucrados en el trabajo; sin embargo, entendían a la dedicación y el involucramiento como dos conceptos diferentes que pueden parecer parecidos.

Cabe resaltar que el término involucrase en el trabajo o involucramiento en el trabajo proviene del inglés *Job Involvement*, que se define como el hecho o condición de estar involucrado o participar en algo (Job involvement, 2019). Asimismo, al traducirse al español, este término hace referencia a participación laboral. En cuanto al Job Involvement o el involucramiento en el trabajo. Por su parte, Gupta (2016) sostiene que, es un estado psicológico de identificación con el trabajo, el cual es

significativo e impacta de manera positiva en el compromiso profesional y organizacional, lo cual a su vez repercute en la motivación, desempeño, crecimiento personal y satisfacción en el trabajo; permitiéndole al individuo el ejercer un mayor esfuerzo y el uso de su creatividad para resolver los problemas que se le puedan presentar en el entorno laboral.

Por lo tanto, el *Job Involvement* se refiere principalmente al sentirse identificado en el trabajo, mientras que la dedicación va más allá, de los términos cualitativos y cuantitativos de la mera identificación (Caldas, 2018).

Asimismo, el concepto de dedicación hace referencia al *Experimentar significancia* en el trabajo, el cual fue traducido del concepto original en inglés del término *Meaningfulness*, cuya definición en inglés se refiere a la cualidad de ser útil, serio o importante, la cualidad de evidenciar o tener significado (Meaningfulness, 2019). En este sentido, Allan, Duffy y Collisson (2018) señalan en su estudio titulado: *Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator*, que el experimentar significancia, puede ser una consecuencia de una tarea o actividad que es percibida como significativa y a su vez por el grado en el que la tarea realizada ayude a otras personas, es decir, que el individuo concibe su labor como aquella que es importante o tiene valor, lo que puede verse reflejado en un mejor desempeño y satisfacción laboral.

En cuanto al *entusiasmo*, otro término utilizado como parte del concepto de dedicación, Province y Mamaghani (2018) señalan que, este se caracteriza por un alto nivel de energía y fuerte identidad en el trabajo, es un estado positivo en el que el empleado está dispuesto a realizar el trabajo y se encuentra satisfecho con lo que hace; lo que tiene un efecto positivo en el incremento del comportamiento innovador

del empleado, altos niveles de efectividad y el experimentar la posibilidad de cumplir sus necesidades mediante su participación dentro de los roles de la empresa.

2.2.2.2.3. Absorción.

Según la RAE, define a este término como la acción de absorber, lo cual a su vez se define como atraer la atención o mantener a una persona ocupada por completo (Absorción, 2021).

En el caso de la dimensión absorción, Salanova y Shaufeli (2009) no consideran a está como el opuesto de la ineficacia en la dimensión del síndrome burnout, debido que, la ineficacia profesional se relaciona también con la falta de recursos en el ámbito laboral tal como la ausencia de feedbacks sobre el desempeño y la falta de apoyo social al empleado. Más bien, la definen como una situación en la que el empleado se encuentra inmerso y feliz en su labor, dando como resultado un estado mental denominado absorción.

Por otro lado, Bakker et al., (2008) agregan a esta definición de total concentración y el sentirse feliz y absorto en el trabajo; el sentir de que el tiempo pasa rápidamente y se tiene la dificultad de desprenderse del trabajo.

2.2.3. Modelos teóricos.

2.2.3.1. Modelos teóricos de la variable alienación laboral.

El termino alienación fue usado por primera vez como un concepto filosófico en el siglo diecinueve por Georg Hegel, quien lo describe como la lucha por la autorrealización, posteriormente Hegel, Ludwing Feuerbach y Marx, fueron sistemáticamente ampliando dicho concepto lo que dio lugar a la teoría de alienación (Morrison, 2006).

2.2.3.1.1. Teoría de la alienación de Georg Hegel.

Según Hegel el término “Estrangement” se traduce al español como enajenación o extrañeza, en su trabajo ‘The Phenomenology of Mind’, donde presentó la teoría del desarrollo humano. En este escrito, Hegel (2017) discute sobre la lucha de las personas para auto conocerse, él creía que el individuo en algún momento de su historia enfrentaría obstáculos y limitaciones los cuales impedirían su autorrealización, estos obstáculos u oposiciones de su medio externo afectaban al individuo ‘apagando su existencia y evitando que obtenga dicha autorrealización. Es así, que, con este concepto de oposición y negación, Hegel fue uno de los primeros en entender que los seres humanos pueden experimentar sus propias actividades como algo externo a ellos, algo que no le es propio y describió esta experiencia como alienación.

Para Hegel, la alienación consistía en el momento de rompimiento entre el sujeto y la substancia, donde el individuo se exterioriza, se objetiviza y se enajena, dicha ruptura entre el hombre y la substancia son las dos partes de lo real, el espíritu y materia que trata de reconciliar. Esta alienación fue presentada por Hegel en dos partes, la primera parte consiste en la separación y objetividad, donde la alienación del espíritu en el espacio es la naturaleza y la alienación en el tiempo es la historia, en cuyo caso el espíritu pasa a ser objeto por medio de la alienación y se convierte en ajeno siendo objeto de sí mismo. La segunda parte, es la de la superación de la alienación, donde se suprime o supera la objetividad, permitiendo que el espíritu vuelva a su unidad (Gúzman, 2011).

Dicho de otro modo, la alienación de acuerdo a Hegel se da cuando el espíritu, al no identificar su propia obra, la percibe como extraña, como algo que no le es propio, por lo tanto, el espíritu se convierte en extraño de sí mismo, y es el individuo que al

intentar superar este sentimiento trata de dominar a la naturaleza por medio de su trabajo, es allí donde adquiere una idea de superioridad sobre esta. No obstante, a pesar de que el hombre vive en un entorno que él mismo ha construido por medio de su trabajo se siente ajeno a este mundo, lo percibe como extraño y como algo que no le pertenece, esto es debido a que el individuo se encuentra alienado. El concepto de alienación de Hegel, señala que, este es un proceso llevado a cabo por el pensamiento, más no lo considera como un suceso real y efectivo (Gúzman, 2011).

2.2.3.1.2. Teoría de Ludwing Feuerbach.

Después de Hegel, Feuerbach desarrollo la teoría de la alienación en su trabajo titulado 'The Essence of Christianity, donde presentó su teoría de alienación religiosa basada en la crítica al cristianismo. A través de su teoría, también realizo una crítica a Hegel, señalando que la postura filosófica de este, duplicaba los puntos de vista religiosos, ya que promovía la idea abstracta de un mundo espiritual sobre la realidad del universo, estableció así un conexión entre la religión y la filosofía refiriendo que, ambos constituían un tipo de alienación debido a la incorrecta interpretación de la realidad y experiencia humana (como se cita en Morrison, 2006).

Es por ello, que Feuerbach (como se cita en Gúzman, 2011) criticó duramente el cristianismo, señalando que, este presentaba una imagen invertida de la realidad, que la creación y los milagros eran actos de pura imaginación que proveían una fantasía gratificante al deseo del hombre de dominar la naturaleza y escarpar, por lo que consideraba a la religión como la principal enajenación. Asimismo, señalaba que la alienación era una forma intelectual de error, que podía ser curada y analizada en su contexto (Hailey, 1989). Posteriormente la dirección materialista que tomo el enfoque de Feuerbach sirvió como base para Marx (como se cita en Morrison, 2006) en el desarrollo de sus ideas sobre el origen de la alienación económica.

2.2.3.1.3. Teoría de alienación de Marx.

Esta teoría surge en base a la teoría de la naturaleza humana de Marx, la cual postulaba que los seres humanos se definían a sí mismos en su historia y entorno, a través de sus actividades laborales, y por medio de ello formaban lazos con el mundo material externo. Marx creía que trabajar era tan central para la existencia humana, ya que formaba parte de su esencia misma y que ello le permitía de cierto modo definirse, señal de que esta actividad laboral mostraba al individuo en al menos tres aspectos específicos. El primer aspecto se enfoca en el control que ejercía el individuo sobre su entorno y objetos naturales y de ese modo tenía un rol más activo. El segundo aspecto hacía énfasis en la actividad laboral como fuente de la existencia humana, permitiéndole al individuo cubrir sus necesidades materiales como comida, casa, ropa, etc., sin lo cual no podría sobrevivir. Y como tercer y último aspecto, Marx señalaba que, el trabajo es parte de la autodefinición del ser humano, este le daba una sensación de controlar sus circunstancias y ser más activo a través de las actividades laborales que ejercía (como se cita en Morrison, 2006).

En cuanto al capitalismo, Marx (2015) señaló que, este no solo describía un tipo de economía si no una red de trabajo y relaciones sociales formado entre los individuos y los medios de producción, entre los individuos y su actividad laboral y entre los individuos y la relación pre existente con el marco laboral, estas relaciones sociales formadas en sociedades feudales se vieron interrumpidas en la era industrial moderna.

Por otro lado Marx (2015) consideraba que, existían cuatro tipos de alienación: alienación del producto de trabajo, alienación de la actividad productiva, alienación de la especie humana y alienación de otros seres humanos.

2.2.3.2. Modelos teóricos de la variable Engagement.

2.2.3.2.1. Teoría de roles de Kahn y Katz.

Según lo planteado por Katz y Kahn (1990) en la teoría de roles o la teoría de sistemas abiertos, el rol, papel o función que desempeña el trabajador ocupa un lugar central e importante en las organizaciones, las cuales son consideradas como sistemas sociales abiertos con un conjunto de características que las define. Estos sistemas sociales poseen ciertas actitudes, percepciones, creencias, motivaciones, hábitos y expectativas de las personas, permitiendo que cada individuo responda a su organización según la forma en la que este la percibe, lo que puede ser diferente para cada empleado (Crumpton y Bird, 2020).

Por otro lado, Katz y Kahn (como se cita en Gómez, 2013) mencionan que, toda organización ubica a cada trabajador en un proceso que involucra una serie de relaciones y conductas, lo que se conoce como puesto laboral, un concepto clave dentro de las instituciones, el cual implica a su vez una serie de actividades o conductas esperadas lo que se conoce como el rol a desempeñar en el puesto. Puesto que, cada individuo tiene un rol clave, este a su vez influye en su motivación laboral y en las actividades que realiza, permitiéndole ejecutar su rol y conservar su satisfacción.

Este concepto de rol está basado en un comportamiento esperado, que desde la perspectiva psicosocial ha sido analizada como un constructo que determina, anticipa y predice el comportamiento. Este modelo de rol fue presentado por Kahn y Katz (como se cita en Expósito y López, 2016) en dos etapas, una parte corresponde a la organización y/o al propio grupo, que es quien crea la expectativa, y la otra parte se refiere al individuo que percibe este interés y responde con una conducta o comportamiento real.

2.2.3.2.2. Modelo estructural de Maslach y Leiter.

De acuerdo a Maslach y Leiter (1997), el termino Engagement es la antítesis del síndrome de Burnout, el cual fue definido como una experiencia laboral con implicaciones negativas en el desempeño, la salud y el bienestar del individuo, lo cual está en contraste con una existencia neutral en el trabajo, dicha situación está definida en términos de agotamiento, cinismo e ineficacia (como se cita en Rothwell, Baumgardner, Buchko, Myers y Kim, 2014). Asimismo, los autores de la teoría presentan al Engagement como un constructo donde está presente el compromiso organizacional, satisfacción e involucración laboral; sin embargo, también se puede dar la situación en la que el trabajo puede empezar como importante, significativo y retador pero se convierte en insatisfactorio y poco significativo (Maslach. Schaufeli y Leiter, 2001).

2.2.3.2.3. Teoría del intercambio social.

La teoría del Intercambio Social fue propuesta por Homans, Thibaut, Kelley y Blau (como se cita en Morales, 1978), con el objetivo de estudiar los fenómenos de un grupo conforme a las normas, cohesión, estatus grupal, poder y entre otros similares. Los cuales, en algún momento fueron investigados separadamente, por considerarse que tenían poca o nula relación entre sí. La elaboración de esta teoría se basa en dos supuestos fundamentales, que permiten de algún modo unificarlo. El primero supuesto discute el hedonismo, el cual postula que cualquier tipo de relación interpersonal tiene como punto de origen un interés propio; el segundo se basa en el individualismo, considerando que todo fenómeno social puede ser explicado a través de un análisis esencial del individuo, estos dos supuestos permiten que el principio elemental de la teoría sea psicológico y que toda interacción o al menos las partes más importantes, se forjen por medio de un intercambio de recompensas.

En cuanto al intercambio social, Homans refiere que, la conducta social humana se presenta cuando dos personas interactúan espontáneamente, por lo tanto, un intercambio se da si estos dos individuos esperan obtener o ganar algo del ello y si se mantiene sirve para afirmar sus esperanzas. No obstante, Blau (como se cita en Morales, 1978) refiere que, no todas las conductas sociales constituyen un intercambio, algunas se pueden dar o antes o después del intercambio, pero se debe tener en cuenta que esta interacción obedece a una aprobación mutua y que se basa en la esperanza de obtener un recompensa; sin embargo, está aprobación social no constituye en sí misma un intercambio, ya que, pierde su valor al dejar de ser sincera.

Por otro lado, Cropanzano y Mitchell (2005) señalan que, un principio básico de la Teoría del Intercambio Social, es que las relaciones evolucionan con el tiempo transformándose en confianza, lealtad y mutuo compromiso, lo que se mantiene mientras ambas partes respeten ciertas reglas de mutuo intercambio. Asimismo, Saks (2006) señala que, una forma en la que un individuo puede retribuir a su organización, es a través de su nivel de compromiso, de este modo los empleados pueden escoger comprometerse a sí mismos en distintos grados como respuesta a los recursos recibidos por parte de su organización, lo que les permite optar por dedicar más recursos cognitivos, emocionales y físicos, facilitando en los empleados el intercambiar su compromiso por recursos y beneficios provistos por su organización. Dicho de otro modo, para Saks los empleados más entretenidos o que tienen puestos más interesantes, se sienten obligados a retribuir con mayores niveles de Engagement (como se cita en Vila et al., 2015).

2.2.3.2.4. Teoría de demanda y recursos laborales JD-R.

La teoría de Job Demands – Resource por sus siglas en inglés, en uno de los modelos teóricos más citados en la literatura y estudios sobre Engagement en las

organizaciones (Bobadilla et al., 2015). Esta teoría empezó como una extensión del modelo de Demandas y Recursos Laborales [DRL], el cual fue utilizado en los estudios para predecir el burnout, el compromiso organizacional, la conexión en el trabajo y el Engagement; asimismo, muy beneficioso para predecir el absentismo por enfermedad y el rendimiento laboral como consecuencias del burnout, convirtiéndose en una teoría que facilita el comprender, advertir y pronosticar el bienestar de los empleados y el rendimiento laboral (Bakker y Demerouti, 2013).

Según Bakker y Demerouti (2013) los fundamentos principales de la teoría DRL son:

- a) La flexibilidad. La que permite dividir a los diferentes ambientes de trabajo y características profesionales en dos categorías: demandas y recursos laborales, siendo las demandas laborales los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales y sociales del trabajo que implican un esfuerzo continuo; y los recursos laborales son los que involucran los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales y sociales del individuo que pueden influir en la disminución de las exigencias laborales, decisión para el logro de objetivos, estimulación del crecimiento profesional, el aprendizaje y desarrollo personal.
- b) Dos procesos. Este fundamento se basa en la propuesta de que las demandas y recursos laborales son factores que desatan a su vez dos procesos independientes: el deterioro de la salud (energético) y deterioro motivacional, en este caso las demandas laborales son una de las principales formas de pronosticar el agotamiento o problemas de salud psicomáticos, y por otro lado, los recursos laborales son los que predicen la satisfacción en el entorno laboral, la motivación y el Engagement.

- c) Interacciones entre las demandas y los recursos laborales. Esta propuesta señala que, las demandas y recursos laborales interactúan entre sí y hacen posible el pronóstico del bienestar de los trabajadores. La primera interacción se da cuando los recursos disminuyen el impacto de las demandas como el estrés y/o malestar. En la segunda, las demandas aumentan el impacto de los recursos en la motivación o Engagement de los empleados.
- d) Recursos personales. Este fundamento permite realizar autoevaluación positivas relacionadas a la percepción de los empleados con respecto a su capacidad de controlar e influir en su medio entorno, estas autoevaluaciones ayudan al establecer las metas, motivación, rendimiento laboral y su satisfacción personal, cabe resaltar que cuanto mayores son los recursos personales de un individuo mayor es su autoestima y relación con sus objetivos personales.
- e) Relaciones causales inversas. Esta hace referencia a las relaciones entre las demandas laborales y la salud, este fenómeno puede ser explicado cuando los empleados que padecen de estrés desarrollan comportamientos que conllevan a una mayor carga laboral, es así que un empleado cansado no rinde correctamente, lo que a su vez lo retrasa en las tareas y al mismo tiempo aumenta su carga en el trabajo. Del mismo modo se da también en el personal de salud lo que se conoce con el término “Despersonalización”, dando lugar a situaciones de estrés lo que se refleja en interacciones difíciles con los pacientes.
- f) Job crafting. Este término se atribuye al proceso en el que los empleados influyen en su puesto de trabajo. Los lugares de trabajo adecuadamente diseñados y en buenas condiciones mejoran la motivación y reducen el estrés

en los trabajadores; pero cuando no se cuenta con las condiciones favorables, en este proceso, los empleados pueden cambiar aspectos de su trabajo, eligiendo tareas, negociando el contenido de trabajo o través de la asignación de nuevas tareas.

Bakker y Demerouti (2013) concluyen refiriendo que, las características laborales, la salud y la motivación de los trabajadores también pueden influir y cambiar el ambiente de trabajo. Asimismo, esta teoría puede servir como una guía o base en las intervenciones a los trabajadores u organizaciones.

2.3. Hipotesis

2.3.1. Hipótesis general.

- H_i : Existe relación significativa entre la alienación laboral y el Engagement en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.
- H_0 : No existe relación significativa entre la alienación laboral y el Engagement en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

2.3.2. Hipótesis específicas

- H_i : Existe relación significativa entre la alienación laboral y la dimensión de *vigor* del *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.
- H_0 : No existe relación significativa entre la alienación laboral y la dimensión de *vigor* del *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.
- H_i : Existe relación significativa entre la alienación laboral y la dimensión de *dedicación* del *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

- H_0 : No existe relación significativa entre la alienación laboral y la dimensión de *dedicación* del *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.
- H_i : Existe relación significativa entre la alienación laboral y la dimensión de *absorción* del *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.
- H_0 : No existe relación significativa entre la alienación laboral y la dimensión de *absorción* del *Engagement* en los profesionales de enfermería un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

Capítulo III. Materiales y Métodos

3.1. Tipo de Investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que el estudio siguió una secuencia probatoria, es decir, que se establecieron hipótesis y un orden para probarlas a través de la medición de las variables, mediante la aplicación de métodos estadísticos que son expresados de forma numérica (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. Diseño de Investigación

El estudio fue de diseño no experimental, dado que, las variables no se manipulan intencionalmente, los fenómenos son estudiados tal como suceden dentro de su contexto natural (Hernández et al., 2014), ni se controlan las variables para estudiar comportamientos específicos (Arbaiza, 2014). Asimismo, fue de corte transversal o transeccional, ya que, los datos recolectados en un solo momento; y de tipo descriptivo – correlacional, porque dichos datos se utilizaron con la finalidad de presentar cierta información, describir los hallazgos y a su vez establecer una relación entre dos o más variables (Arbaiza, 2014).

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población.

La población estuvo conformada por 70 profesionales de enfermería que laboran en los diferentes servicios de un Hospital de EsSalud, ubicada en la provincia de Lima, departamento de Lima (información brindada por la Jefatura de Enfermería, dato actualizado hasta marzo del 2020).

3.3.2. Muestra.

Para seleccionar la muestra se utilizó el muestro no probabilístico, dado que, la población se eligió de manera deliberada, es decir, todos los elementos fueron

incluidos intencionalmente en la muestra (Arbaiza, 2014). Se trabajó con una muestra de 40 profesionales de enfermería, los cuales aceptaron y tuvieron la disponibilidad para participar en el estudio. Tras el cálculo estadístico se identificaron datos atípicos los cuales fueron retirados de la muestra, quedando finalmente 32 participantes.

En relación a las características sociodemográficas de la población de estudio, el 100% fue del sexo femenino y un 75% perteneció al grupo etario de adultos maduros (40 a 63 años). Además, se encontró que, en relación a la experiencia laboral, un 65,6% lleva más de 10 años trabajando en la actual institución, un 93,8% se desempeña en el área asistencial y un 59,4% se encuentra laborando bajo la condición de contratado (tabla 17).

3.3.2.1. Criterios de inclusión.

Profesionales de enfermería que laboraban en dicha institución al momento de la recolección de datos, que deseaban y contaban con la disponibilidad para participar.

3.3.2.2. Criterios de exclusión.

- Personal que no sea de la profesión de enfermería.
- Personal que no labore en la institución.
- Personal que no desee o no tenga la disponibilidad de participar del estudio.

3.4. Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables.

Variable	Definición operacional	Dimensión	Ítems	Indicadores
Variable 1 Alienación laboral	Este constructo contempla tres dimensiones, consideradas por Mottaz (1981) como: Powerlessness, Meaninglessness y Self – estragement.	Powerlessness (Impotencia)	-Dispongo de un amplio margen de libertad para desarrollar mi trabajo como crea conveniente. -Tengo la oportunidad de aplicar mis propios criterios en el desempeño de mi trabajo. -Yo tomo mis propias decisiones sobre los asuntos que surgen en mi trabajo.	Se midió utilizando la escala de Likert: <ul style="list-style-type: none"> • Muy en desacuerdo (7) • Bastante desacuerdo (6) • En desacuerdo (5) • Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) • De acuerdo (3) • Bastante de acuerdo (2) • Muy de acuerdo (1)
		Meaninglessness (Insignificancia)	-Mi papel en este centro contribuye mucho a su buen funcionamiento. -En verdad mi trabajo en el centro me parece que es importante y valioso. -Consigo ver cómo mi labor profesional encaja dentro del funcionamiento global del centro. -Soy capaz de comprender cómo mi trabajo forma parte de una labor colectiva del centro	
		Self - estragement (Auto extrañamiento)	-Mi actual trabajo me hace sentirme realizado. -Mi trabajo es una experiencia que me resulta altamente gratificante. -Mi trabajo es interesante y desafiante.	

Ítems redactados inversamente

(Continúa)

Tabla 1

(Continuación)

Variable	Definición operacional	Dimensión	Ítems	Indicadores
Variable 2 Engagement	Este constructo contempla tres dimensiones, consideradas por Schaufeli y Bakker (2004) como: Vigor, dedicación y absorción.	Vigor	-En mi trabajo me siento lleno de energía. -Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. -Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar. -Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo. -Soy muy persistente en mi trabajo. -Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	Se midió utilizando la escala de Likert: <ul style="list-style-type: none"> Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Regularmente (3) Bastantes veces (4) Casi siempre (5) Siempre (6)
		Dedicación	-Mi trabajo está lleno de significado y propósito. -Estoy entusiasmado con mi trabajo. -Mi trabajo me inspira. -Estoy orgulloso del trabajo que hago. -Mi trabajo es retador.	
		Absorción	-El tiempo vuela cuando estoy trabajando. -Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. -Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. -Estoy inmerso en mi trabajo -Me “dejo llevar” por mi trabajo. -Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.	

Nota: Adaptado de “Some Determinants of Work Alienation”, por Mottaz, C. J. (1981). *Sociological Quarterly*, 22(4), p. 515–529, y de *Preliminary Manual: Utrecht Work Engagement Scale*, por Schaufeli, W., y Bakker, A. (2004). Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, p. 16-17.

3.5. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

3.5.1. Escala de Alienación Laboral.

Se utilizó la versión en español de la Escala de Alienación Laboral, aplicada en un estudio realizado por Zoghbi y Caamaño (2011), la cual está en base al instrumento de Mottaz (1981) originalmente en inglés, cuyo objetivo fue medir las dimensiones de *powerlessness*, *meaninglessness* y *self – estrangement*.

La propuesta original de la escala de Seeman (1959), consideraba en su instrumento dos dimensiones adicionales a las mencionadas, la dimensión de *insolation* o aislamiento y la dimensión de *normlessness* o ausencia de normas, las cuales no fueron incluidas por Mottaz, ya que, considera que no se ajustan conceptualmente con las otras dimensiones de alienación laboral, señalando que, la dimensión de *insolation* hace más referencia a la organización y los compañeros de trabajo y en relación a la dimensión de *normlessness* la obvia basándose en un estudio previo de Blauner (1964) no considerándola como una dimensión vincula a antecedentes laborales, sino más bien relacionada con causas sociológicas (Zoghbi y Caamaño, 2011).

El instrumento consta de 21 ítems que permiten medir las tres dimensiones del constructo de alienación laboral de Mottaz, las opciones de respuestas son medidas a través de una escala tipo Likert de 7 puntos, la tiene los siguientes valores: siendo 1: máximo desacuerdo y 7 máximo de acuerdo. Cada dimensión cuenta con 7 ítems, de los cuales los ítems: 1, 2, 4, 7, 8, 10, 13, 14, 17, 19 y 21 estaban redactados inversamente. Antes del análisis de las alfas dichos ítems fueron recodificados. Asimismo, los autores eliminaron los ítems cuya carga factorial resultó menor a 0.60, quedando los ítems seleccionados: 3 ítems para *powerlessness* (1, 2 y 7), 4 ítems para *meaninglessness* (8, 10, 13 y 14) y 3 ítems

para *self – estrangement* (17, 19 y 21) (Zoghbi y Caamaño, 2010; 2011). Por lo que, el cuestionario final quedó con 10 ítems, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2

Distribución de los ítems para la Escala de Alienación Laboral.

Subescalas	N° de Variables	Reactivos
Powerlessness	3	1, 2, 7
Meaninglessness	4	8, 10, 13, 14
Self-estrangement	3	17, 19, 21

El alfa de Cronbach obtenido en el estudio realizado por Zoghbi y Caamaño (2011), según cada dimensión fue de, 0.820 para *powerlessness*, 0.810 para *Meaninglessness* y 0.784 para *Self – Estrangement*. En cuanto a los resultados de dicha escala, se considera a mayor puntaje, mayor alienación laboral (Mottaz, 1981).

El cuestionario aplicado en este trabajo de investigación fue validado por un juicio de expertos, participando cinco profesionales: un Magister en Psicología, un Magister en Salud Pública, un Magister en Ciencias y dos con grado académico de Doctor en Ciencias de la Enfermería, por lo que se realizó las modificaciones según las sugerencias propuestas (Apéndice B). Para obtener la validez de contenido del instrumento, se aplicó la prueba de V de Aiken, la cual permite cuantificar la relevancia de un ítem con relación a su contenido evaluado por jueces. De este coeficiente se obtienen valores de 0 a 1, siendo 1 la máxima magnitud posible, que indica acuerdo entre los jueces (Robles, 2018). El resultado de la V de Aiken en el presente estudio fue de 1.00 para todos los ítems (Apéndice C), indicando el acuerdo perfecto de los jueces respecto a la validez de contenido de los ítems, según lo refiere Robles (2018).

Por otro lado, la prueba piloto se realizó con 20 profesionales de enfermería, con características similares a la muestra, obteniéndose un Alfa de Cronbach de:

.845 para *powerlessness*, .895 para *meaninglessness*, .914 para *self – estrangement* y un *alfa total* de .947, evidenciando un valor que representa una confiabilidad alta (ver Apéndice C).

Con el propósito de facilitar la lectura de los datos, para el análisis de los resultados, se optó por usar la siguiente escala sintética en la presentación de resultados: desacuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo y de acuerdo.

3.5.2. Cuestionario de Engagement UWES – 17.

Para determinar el Engagement de los trabajadores, se utilizó la Utrecht Work Engagement Scale [UWES] de Schaufeli y Bakker (2004), la cual es de uso libre para investigaciones científicas de fines no comerciales, dicha escala tiene el objetivo de medir el nivel de compromiso en el trabajo. Originalmente este cuestionario presentaba 24 ítems, de los cuales la mayor parte de los ítems eran frases del Maslach Burnout Inventory [MBI] de forma positiva; no obstante, posteriormente se realizó una evaluación psicométrica en dos muestras diferentes en empleados y estudiantes, en donde los investigadores encontraron 7 ítems inconsistentes que fueron eliminados, quedando un total de 17 correspondientes a las 3 dimensiones. Análisis psicométricos subsecuentes, identificaron inconsistencia en 2 ítems, por lo que ciertas investigaciones usan la versión de UWES – 15 (Benevides-Pereira, Fraiz y Porto-Marins, 2011).

La presente investigación usó la escala de UWES – 17, la cual cuenta con 3 dimensiones, agrupados de la siguiente manera:

Tabla 3

Distribución de los ítems de la UWES - 17

Subescalas	N° de Variables	Reactivos
Vigor	6	1, 4, 8, 12, 15, 17
Dedicación	5	2, 5, 7, 10, 13
Absorción	6	3, 6, 9, 11, 14, 16,

Los valores de la prueba son medidos a través de una escala tipo Likert con 7 opciones de respuesta: 0= nunca, 1= casi nunca, 2= algunas veces, 3= regularmente, 4= bastantes veces, 5= casi siempre y 6= siempre (Benevides-Pereira et al., 2011). Fue validado por juicio de expertos, en el cual participaron cinco profesionales: un Magister en Psicología, un Magister en Salud Publica, un Magister en Ciencias y dos con grado académico de Doctor en Ciencias de la Enfermería, quienes aportaron con sus sugerencias y se realizaron las modificaciones pertinentes (ver Anexo 5).

Asimismo, se aplicó la prueba del coeficiente de V de Aiken, para determinar la validez de contenido, en la cual se obtuvo un valor de 1.00 para todos los ítems, indicando la validez de los ítems con relación a su contenido.

Por otro lado, la prueba piloto para determinar la confiabilidad, se realizó en 20 profesionales de enfermería con características similares a la muestra, obteniéndose un Alfa de Cronbach de: .725 para *vigor*, .772 para *dedicación*, .769 para *absorción* y un *alfa total* de .885; y como los resultados se acercan 1, se pudo concluir que, la prueba presenta una confiabilidad aceptable (ver resultados Apéndice C).

Para la presentación y análisis de resultados, se tomó la decisión de utilizar una escala resumida en 3 niveles: nunca/casi nunca; algunas veces/regularmente y bastantes veces/casi siempre.

3.6. Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez recolectados los datos de los cuestionarios a través de la plataforma digital de Google Forms, estos fueron exportados al software estadístico para Windows aplicado a las ciencias sociales (SPSS), para su respectivo análisis. Posteriormente tras el cálculo estadístico, se identificaron datos atípicos, los cuales fueron retirados de la muestra, por lo que de las 40 encuestas se trabajó finalmente con 32.

En cuanto a los datos sociodemográficos, estos fueron analizados a través de estadísticos descriptivos. Para determinar la existencia de correlación entre las variables, se utilizó la prueba estadística del coeficiente de correlación de Spearman (ρ), la cual es un método estadístico no paramétrico que se utiliza en casos donde las variables examinadas no cumplen criterios de normalidad o cuando las variables son ordinales (Badii, Guillen, Lugo, Aguilar-Garnica, 2014). La distribución normal de los datos fue determinada mediante la prueba estadística de Shapiro – Wilk, la cual se utiliza para muestras menores de 50 (Díaz, 2009) (Apéndice D).

Los resultados encontrados, fueron interpretados en base a los objetivos planteados en la investigación, los cuales se describen detalladamente en el Capítulo IV.

3.7. Aspectos Éticos

La recolección de datos fue efectuada una vez obtenidos los permisos necesarios, los cuales fueron solicitados al Director General, así como a la Jefatura del Departamento de Enfermería de dicha institución.

Las encuestas fueron aplicadas de forma anónima, a través de la plataforma digital de Google Forms, una aplicación de administración de encuestas que permitió recopilar los datos requeridos para la investigación. En dicho formato se explicó el objetivo de la investigación, así como los pasos a seguir para responder los cuestionarios y consentimiento informado, autorizando así a utilizar los datos en la presente investigación.

La presente investigación se realizó respetando los siguientes principios éticos:

Autonomía, la cual reconoce a todo ser humano como un ser autónomo, ya que esta autonomía brota de su mismo ser, porque es un hijo de Dios (Paredes, 2017).

Justicia, lo que implica que la investigación está de acuerdo y reconoce los principios de investigación en la búsqueda de consecuencias buenas en el actuar de todo lo investigado (Osorio, 2000).

Respeto, ya que previamente a la aplicación de los instrumentos se dio el Consentimiento Informado, este principio implica que los sujetos de la investigación deben ser tratados como seres autónomos, capaces de decidir por sí mismos, por lo que se debe asegurar su comprensión de la información brindada, así como el entendimiento de que su participación es voluntaria (Colegio Médico de Honduras, 2012).

Beneficencia, ya que el investigador tiene la obligación de no hacer daño (no maleficencia) durante todo el proceso de recolección de los datos, respetando todas las implicaciones morales en una investigación, así como la integridad de los sujetos que participan en ella (Redondo, Santamaría y Redondo, 2015).

Confidencialidad, cabe resaltar que el respeto a la privacidad de la persona y la protección de la confidencialidad, son cuestiones distintas; sin embargo, se relacionan entre sí, la privacidad se enfoca principalmente en la persona, mientras que la confidencialidad en la información, por lo que la última implica el resguardo de la información brindada por los participantes (Santi, 2016), es decir, la protección de los datos que se obtuvo por medio de la investigación, los cuales fueron de manera anónima y solo utilizados para fines de la presente investigación.

Capítulo IV. Resultados y Discusión

4.1. Resultados

A continuación, se presentan los resultados de la investigación.

Tabla 4

Resultados descriptivos de la variable alienación y sus dimensiones de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

Dimensiones	Ítems	Desacuerdo		No en Desacuerdo ni de Acuerdo		De acuerdo	
		N	%	N	%	N	%
Powerlessness (Impotencia)	Dispongo de un amplio margen de libertad para desarrollar mi trabajo como crea conveniente	10	31.2	6	18.8	16	50
	Tengo la oportunidad de aplicar mis propios criterios en el desempeño de mi trabajo	5	15.6	9	28.2	18	56.2
	Yo tomo mis propias decisiones sobre los asuntos que surgen en mi trabajo	7	21.9	7	21.9	18	56.2
Meaninglessness (Insignificancia)	Mi papel en este centro contribuye mucho a su buen funcionamiento	0	0	1	3.1	31	96.9
	En verdad mi trabajo en el centro me parece que es importante y valioso	3	9.3	0	0	29	90.7
	Consigo ver cómo mi labor profesional encaja dentro del funcionamiento global del centro	7	21.9	2	6.2	23	71.9
	Soy capaz de comprender cómo mi trabajo forma parte de una labor colectiva del centro	0	0	2	6.3	30	93.7
Self-estrangement (Autoextrañamiento)	Mi actual trabajo me hace sentirme realizado	6	18.7	2	6.3	24	75
	Mi trabajo es una experiencia que me resulta altamente gratificante	7	21.9	1	3.1	24	75
	Mi trabajo es interesante y desafiante.	4	12.5	3	9.4	25	78.1
Promedio de Alineación Laboral			15.3		10.3		74.4

En la tabla 4 se observa que, el 15.3% de los participantes del estudio, respondieron indicando que estaban en *desacuerdo* con las afirmaciones presentadas y el 10.3% opinó que no estaba *ni de acuerdo, ni en desacuerdo*. Sin embargo, un 74.4% está *de acuerdo* con las afirmaciones acerca de la variable alienación laboral.

Siendo que, la dimensión con los porcentajes más altos, corresponde a la dimensión de *meaninglessness (insignificancia)*, dado que casi el 100% está *de acuerdo* con los ítems, “mi papel en este centro contribuye mucho a su buen funcionamiento” (96.9%), seguido de “soy capaz de comprender cómo mi trabajo forma parte de una labor colectiva del centro” (93.7%), “en verdad mi trabajo en el centro me parece que es importante y valioso” (90.7%) y “consigo ver cómo mi labor profesional encaja dentro del funcionamiento global del centro” (71.9%).

Seguidamente, se encuentra la dimensión de *Self – Estrangement (auto extrañamiento)*, donde los resultados descriptivos muestran que, un gran porcentaje del personal está *de acuerdo* con los ítems “mi trabajo es interesante y desafiante” (78.1%), “mi trabajo es una experiencia que me resulta altamente gratificante (75%) y ‘mi actual trabajo me hace sentirme realizado” (75%).

Finalmente, en la dimensión de *Powerlessness (impotencia)*, los porcentajes no fueron tan altos como en las otras dos dimensiones, sin embargo, son significativos, dado que representan a más de la mitad de la población que está *de acuerdo* con los ítems: “yo tomo mis propias decisiones sobre los asuntos que surgen en mi trabajo” (56.2%), “tengo la oportunidad de aplicar mis propios criterios en el desempeño de mi trabajo” (56.2%) y “dispongo de un amplio margen de libertad para desarrollar mi trabajo como crea conveniente” (50%).

Por lo tanto, concluye que, para las tres dimensiones de alienación laboral la población de estudio, está en un gran porcentaje *de acuerdo* con los ítems presentados por dimensiones, lo que indica que la alienación laboral es baja con respecto a la insignificancia (*Meaninglessness*), auto extrañamiento (*Self – Estrangement*) e impotencia (*Powerlessness*) en el cumplimiento de su labor.

Tabla 5

Resultados descriptivos de la variable Engagement de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

Dimensiones	Nunca/casi nunca (%)	Algunas veces/Regularmente (%)	Bastante veces/casi siempre (%)
Vigor	13.7	18.6	55
Dedicación	16.9	17.5	65.6
Absorción	28.7	20.3	51
Promedio	20.6	19.6	59.8

En la tabla 5 se observa que, el compromiso laboral más notorio de los encuestados, se halla a nivel en la dimensión *dedicación* con un 65.6%, seguido por la dimensión de *Vigor* con un 55%, y finalmente la dimensión de *absorción* con un 51% de los encuestados.

Tabla 6

Resultados descriptivos de la dimensión de vigor del Engagement de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

Ítems	Nunca/casi nunca		Algunas veces/ Regularmente		Bastante veces/ casi siempre	
	N	%	N	%	N	%
En mi trabajo me siento lleno de energía	7	21.9	6	18.8	19	59.4
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	6	18.8	10	31.2	16	50
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	6	18.8	10	31.3	16	50
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	12.6	7	21.9	21	65.6
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	7	21.9	2	6.2	23	71.9
Soy muy persistente en mi trabajo	0	0	6	18.7	26	81.3
Promedio		13.7		18.6		55

En la tabla 6 se observa que, en promedio más de mitad de la población de estudio (55%) en relación al compromiso laboral, lo asumen bastantes veces o casi siempre, destacando sobre todo en los ítems “soy muy persistente en mi trabajo” (81.3%), “soy fuerte y vigoroso en mi trabajo” (71.9%) e “incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando” (65.6%).

Además, en un segundo grupo se observa que, el (18.6%) los participantes manifiestan tener *vigor*, en relación al compromiso laboral, algunas veces o regularmente, sobre todo al tener “ganas de ir a trabajar” (31.2%) y “continuar trabajando por largos periodos de tiempo” (31.3%).

Cabe resaltar que, el 13.7% de la población manifestó que nunca o casi nunca consideran que tienen compromiso laboral con la institución, ya que, no se sienten ‘llenos de energía (21.9%) y poco “fuertes y vigorosos” (21.9%).

Tabla 7

Resultados descriptivos de la dimensión de dedicación del Engagement de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

Ítems	Nunca/casi nunca		Algunas veces/ Regularmente		Bastante veces/ casi siempre	
	N	%	N	%	N	%
Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	12.5	4	12.5	24	75.1
Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	12.5	3	9.4	25	78.2
Mi trabajo me inspira	9	28.1	3	9.4	20	62.5
Estoy orgulloso del trabajo que hago	2	6.3	7	21.9	23	71.9
Mi trabajo es retador	8	25	11	34.4	13	40.7
Promedio		16.9		17.5		65.6

En la tabla 7 se observa que, en promedio un gran porcentaje (65.6%) de la población de estudio, responden bastantes veces o casi siempre, como “estoy entusiasmado con mi trabajo” (78.2%), “mi trabajo está lleno de significado y propósito” (75.1%) y estoy orgulloso del trabajo que hago (71.9%), siendo estos ítems los más resaltantes.

Un 17,5% manifestaron que algunas veces o regularmente siente que su trabajo es retador (34.4%) y están orgullosos del trabajo que realizan (21.9%).

Asimismo, un 16.9% manifestó que nunca o casi nunca su trabajo les inspira (28.1%), o que es retador (25%), así como no consideran que su trabajo tenga significado y propósito (12.5%) o sienten poco entusiasmo hacia su labor asignada (12.5%).

Tabla 8

Resultados descriptivos de la dimensión de absorción del Engagement de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

Ítems	Nunca/Casi nunca		Algunas veces/Regularmente		Bastante veces/ Casi siempre	
	N	%	N	%	N	%
El tiempo vuela cuando estoy trabajando	1	3.1	1	3.1	30	93.8
Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	11	34.4	7	21.9	14	43.8
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	6	18.8	5	15.6	21	65.6
Estoy inmerso en mi trabajo	4	12.5	7	21.9	21	65.6
Me “dejo llevar” por mi trabajo	13	40.6	12	37.6	7	21.9
Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo	20	62.5	7	21.9	5	15.6
Promedio		28.7		20.3		51

En la tabla 8 se muestran los resultados de la dimensión *Absorción*, en la cual más de la mitad de la población de estudio, el (51%), respondieron que bastantes veces o casi siempre el tiempo vuela cuando estoy trabajando (93.8%), soy feliz cuando estoy absorto en el trabajo (65.6%) y estoy inmerso en mi trabajo (65.6%). Por otro lado, un promedio del 20.3% de los participantes, consideraron que algunas veces o regularmente, se dejan llevar por su trabajo (37.6%), se sienten inmersos (21.9%) y les es difícil desconectarse de su trabajo (21.9%). En contraste, con el promedio del 28.7% de la población, quienes consideraron que, nunca o casi nunca, se conectan con facilidad en su trabajo (62.5%), o no se dejan llevar con facilidad por su trabajo (40.6%).

Tabla 9

Análisis de correlación entre la variable Alienación Laboral y Engagement en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

Alienación Laboral	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman	Engagement
		-,782
	p	<.001
	n	32

En la tabla 9 se observa que, existe correlación inversa y estadísticamente significativa entre las variables de alienación laboral y Engagement, ya que se obtuvo un valor p menor de 0.05 ($< .001$), con un coeficiente de correlación cercano a -1, lo cual indica que existe una correlación fuerte y negativa ($\rho = -.782$). Es decir, a menor alineación laboral, mayor compromiso laboral, por lo que se rechaza la hipótesis nula de la investigación, estableciéndose que existe relación significativa entre la alienación laboral y Engagement.

Tabla 10

Análisis de correlación entre la variable Alienación laboral y la dimensión de vigor del Engagement de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

Alienación Laboral	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman	Vigor
		-,680
	p	<.001
	n	32

En la tabla 10 se observa que, existe correlación inversa y estadísticamente significativa entre las variables de alienación laboral y la dimensión Vigor, ya que se obtuvo un valor p menor de 0.05 ($< .001$), con un coeficiente de correlación cercano a -1, lo cual indica que existe una correlación moderada y negativa ($\rho = -.680$). Es decir, a menor alineación laboral, mayor compromiso laboral, por lo

que se rechaza la hipótesis nula de la investigación, estableciéndose que existe relación entre la alienación laboral y la dimensión de vigor del *Engagement*.

Tabla 11

Análisis de correlación entre la variable Alienación laboral y la dimensión de dedicación del Engagement de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

Alienación laboral	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman	Dedicación
		-,759
	p	<.001
	n	32

En la tabla 11 se observa que, existe correlación inversa y estadísticamente significativa entre las variables de alienación laboral y la dimensión *Dedicación*, ya que se obtuvo un valor p menor de 0.05 ($< .001$), con un coeficiente de correlación cercano a -1, lo cual indica que existe una correlación fuerte y negativa ($\rho = -.759$). Es decir, a menor alineación laboral, mayor compromiso laboral, por lo que se rechaza la hipótesis nula de la investigación, estableciéndose que existe relación entre la alienación laboral y la dimensión de dedicación del *Engagement*.

Tabla 12

Análisis de correlación entre la variable Alienación Laboral y la dimensión de absorción en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

Alienación Laboral	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman	Absorción
		-,737
	p	<.001
	n	32

En la tabla 12 se observa que, existe correlación inversa y estadísticamente significativa entre las variables de alienación laboral y la dimensión de *Absorción*,

ya que se obtuvo un valor p menor de 0.05 ($< .001$), y con un coeficiente de correlación cercano a -1, lo cual indica que existe una correlación fuerte y negativa ($\rho = -.737$). Es decir, a menor alineación laboral, mayor compromiso laboral, por lo que se rechaza la hipótesis nula de la investigación, estableciéndose que existe relación entre la alienación laboral y la dimensión de absorción del *Engagement*.

4.2. Discusión

La globalización, la innovación tecnológica y los nuevos modelos de gestión en salud, han derivado en cambios en las organizaciones laborales. En el caso del Sistema de Salud, estos cambios han generado una serie de oportunidades, pero también amenazas, puesto que en el contexto actual las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería, se han ido haciendo más duras, complejas y difíciles (Granero, 2017). Si bien es cierto, el trabajo en el sector de salud se suele considerar más intenso, debido a la importancia puesta en el cuidado humano, por lo que la alienación laboral puede ser una causa negativa que resulte afectando la calidad de atención humano y consecuentemente puede comprometer a la institución (Gürsoy, 2014).

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la alienación laboral y el *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020. En base a los resultados presentados en la tabla 9, se observa que, existe correlación inversa y estadísticamente significativa entre las variables de alienación laboral y *Engagement* ($p < .001$, $\rho = -.782$), es decir, a menor alineación laboral, mayor compromiso laboral en la población de estudio. Dichos resultados son similares a los presentados por Özer et al. (2017), que realizó estudio titulado El impacto

de la alienación laboral en la salud organizacional en profesionales médicos y enfermeros de un hospital público, en la cual encontró que las tres dimensiones de alienación laboral, estaban negativamente correlacionadas con la salud organizacional, sobre todo en las dimensiones de Powerlessness y Self – Estrangement, ya que al aumentar la percepción de la alienación laboral en los participantes, la percepción de salud organizacional disminuía.

De la misma manera, Kartal (2018) realizó un estudio en profesionales de salud, donde las correlaciones evaluadas mostraron que hubo una correlación moderada y positiva entre el nivel de desempeño laboral y Engagement, mientras que, la correlación con la alienación laboral fue moderada y negativa. Puesto que, el aumento en los niveles de Powerlessness y Meaninglessness influenciaban negativamente en los niveles de desempeño, mientras que el aumento en los niveles de vigor llevaba a un incremento en los niveles de desempeño.

Por otro lado, un estudio realizado en profesionales publicitarios sobre Alienación laboral y Engagement en organizaciones, mostró que, los niveles de alienación laboral eran bajos, mientras que los niveles de compromiso organizacional (Engagement) eran más altos. Asimismo, la mayoría de empleados percibían que su trabajo era valioso, apreciado y se identificaban fuertemente en él, por lo que se reflejaba en resultados positivos, tales como una experiencia significativa, inspiradora y retadora (Saari, 2015).

En cuanto a las dimensiones de alienación laboral, se observó que un porcentaje promedio alto de la población de estudio, tiene una apreciación baja de alienación laboral, sobre todo en la dimensión de *Meaninglessness* (*insignificancia*), dado que casi el cien por ciento de la población está *de acuerdo*

con las afirmaciones de dicha dimensión, indicando que sienten que su papel es importante dentro de la institución. Asimismo, son capaces de comprender que su trabajo es parte de una labor colectiva, la perciben como importante y valiosa y como parte del funcionamiento global del centro. Es decir, que el profesional de enfermería tiene una apreciación *significativa* de su labor (tabla 4) en dicha dimensión.

Además, se observó que en la dimensión de *Self – Estrangement (auto extrañamiento)*, un gran porcentaje del profesional de enfermería está *de acuerdo* con los ítems planteados en dicha dimensión, por lo que se evidencia que tienen una percepción positiva en relación a las características de su trabajo, ya que lo percibían como interesante y desafiante, una experiencia altamente gratificante y con la capacidad de sentirse realizados en el ámbito laboral. Es decir que, el profesional de enfermería tiene una apreciación baja de *auto extrañamiento* en relación a su trabajo (tabla 4).

Y finalmente, en la dimensión de *Powerlessness (impotencia)* se observó que más de la mitad del porcentaje promedio de la población de estudio está *de acuerdo* con los ítems planteados en esta dimensión, lo que se traduce en un sentimiento positivo, en relación a la capacidad de tomar sus propias decisiones, la oportunidad de aplicar sus propios criterios y un amplio margen de libertad para desarrollar su trabajo como crean conveniente. Es decir, que el trabajador se percibe en control de los diferentes aspectos de su trabajo y puede desarrollarlo libremente, por lo tanto, el sentimiento de *impotencia* es bajo en dicha dimensión (tabla 4).

Según Pinto y Letelier (2016), las malas prácticas laborales representan una pérdida importante, ya que el trabajo implica un bien humano irremplazable y con

un valor fundamental. En la alienación laboral, el trabajador se siente ajeno a sus actividades, no lo percibe como algo que le pertenezca, si no que ve al trabajo como algo exterior y forzado (Sossa, 2010). Por lo que, la alienación laboral puede interferir con el clima organizacional (Kartal, 2018), y los resultados de ésta en los entornos de trabajo se pueden manifestar cómo menor compromiso de los trabajadores, insatisfacción de los empleados, absentismo, rotación del personal y menor productividad (Sookoo, 2014, como se cita en Kaynak, Tuygun, Elci y Tamer, 2016). Asimismo, puede tener consecuencias tales como, obstruir las relaciones interpersonales en la organización, reducir la participación del trabajador, debilitar las relaciones, producir insatisfacción en el empleado y la falta de motivación hacia su labor (Durrah, 2020).

Por otro lado, el estudio de la variable alienación laboral, mostró que se relaciona negativamente con el desempeño de los trabajadores. Este resultado es similar al realizado por Clark, Halbesleben, Lester y Heintz, (2010), quien realizó una investigación con en profesionales de enfermería, encontrando una relación negativa, entre la alienación laboral y los niveles de desempeño. Asimismo, Tekingündüz, Kurtuldu y Eğilmez (2016), encontraron una relación significativa entre el desempeño y la alienación laboral, en profesionales de la salud que trabajan en hospitales públicos.

Respecto al primer objetivo específico de la investigación, el cual consistió en determinar la relación que existe entre la alienación laboral y la dimensión de *vigor* del *Engagement* de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020. Se encontró que, existe una correlación inversa y estadísticamente significativa en la dimensión de *vigor* ($p < .001$, $\rho = -.680$). Asimismo, los resultados descriptivos presentados en la tabla 6, evidencian que

más de la mitad del porcentaje promedio de la población de estudio, considera que son persistentes (81.3%), fuertes y vigorosos en su trabajo (71.9%), y a pesar que las cosas no salgan bien continúan trabajando (65.6%) (tabla 6). Es decir que, a menor alineación laboral en los profesionales de enfermería, mayor compromiso laboral en la dimensión de vigor, conforme a la correlación inversa encontrada en el presente trabajo.

En relación al segundo objetivo específico de la investigación, el cual consistió en determinar la relación que existe entre la alienación laboral y la dimensión de *dedicación* del *Engagement* de los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020. Se encontró que, existe una correlación inversa y estadísticamente significativa ($p < .001$, $\rho = -.759$). Cabe resaltar que, de las correlaciones encontradas entre la variable alienación laboral y *Engagement*, la más fuerte corresponde a la dimensión de esta dimensión, ya que, el coeficiente de correlación es más cercano a -1. Asimismo, los resultados descriptivos de la dimensión de *dedicación* mostraron que, un gran porcentaje promedio de la población de estudio se siente entusiasmada (78.2%) y orgullosa del trabajo que realiza (71.9%), y siente que está lleno de significado y propósito (75.1%) (tabla 7). Por lo que, se puede afirmar que, a menor alineación laboral, mayor compromiso laboral en la dimensión de dedicación.

En cuanto al tercer objetivo específico de la investigación, el cual consistió en determinar la relación que existe entre la alienación laboral y la dimensión de *Absorción* del *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020. Los resultados presentados en la tabla 12, evidenciaron que, existe una correlación inversa y estadísticamente significativa ($p < .001$, $\rho = -.737$). Asimismo, por medio de los resultados descriptivos, se

observó que, más de la mitad del porcentaje promedio de la población de estudio, siente que el tiempo vuela cuando están trabajando (93.8%), se sienten absortos (65.6%) e inmersos en su labor (65.6%) (tabla 8), es decir, que a menor alineación laboral se observa un mayor compromiso laboral en la dimensión *Absorción* del profesional de enfermería, evidenciado en la correlación inversa anteriormente mencionada.

Según Pérez, Molero, Gázquez y Oropesa (2018), el vigor esta caracterizado por altos niveles de energía y resiliencia mental para afrontar dificultades e implica esfuerzo y persistencia en el trabajo. La dedicación se define como la cercanía con la que el trabajador está involucrado en su labor, y relacionado con sentimientos de entusiasmo, inspiración, orgullo, desafío y significancia. Y, en cuanto a la absorción, esta se caracteriza por un estado de abstracción en el trabajo, experimentado por un sentimiento de gozo asociado con el deseo de seguir trabajando.

Con los resultados de las correlaciones encontradas en el presente estudio, se puede afirmar que a menor alineación laboral se observa un mayor compromiso laboral en la población de estudio, ya que los participantes evidenciaron tener una apreciación baja de insignificancia (*meaninglessness*), autoextrañamiento (*self – estrangement*) e impotencia (*powerlessness*) en el desarrollo de sus actividades laborales. Del mismo modo, para la variable Engagement, los porcentajes promedios de la población de estudio mostraron que se sienten persistentes, fuertes y vigorosos en su trabajo, y a pesar que las cosas no salgan bien continúan trabajando. Asimismo, tienen un sentimiento de entusiasmo, orgullo del trabajo que realizan y lo perciben como lleno de

significado y propósito, siente que el tiempo vuela cuando están trabajando y sienten absortos e inmersos en su labor.

Cabe resaltar que, el mayor porcentaje promedio de la población tiene un compromiso más alto en la dimensión de dedicación (65.5%) y con menor porcentaje promedio en la dimensión de absorción y vigor. Asimismo, con una correlación más fuerte para *Dedicación*, seguida de *Absorción* y finalmente *Vigor*.

Según Durkin (como se cita en Kartal, 2018), un empleado comprometido con su trabajo tiene un vínculo más sincero con su organización, dado que estos trabajadores presentan un mayor nivel de desempeño, son más energéticos, tienden a especializarse más en el campo de su trabajo, trabajan en equipo, son conscientes y aceptan las responsabilidades en la labor que realizan. Asimismo, el Engagement ha demostrado tener una influencia positiva en el desempeño de los profesionales de enfermería, y como consecuencia impacta en los resultados de la atención de salud, estudios han demostrado una relación positiva entre el compromiso laboral y la autoeficacia, así como la satisfacción laboral (Pérez et al., 2018).

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

Después de interpretar los resultados, se concluye lo siguiente:

- Existe relación inversa y significativa entre la alienación laboral y el Engagement en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.
- Existe relación inversa y significativa entre la alienación laboral y la dimensión *vigor* del *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.
- Existe relación inversa y significativa entre la alienación laboral y la dimensión *dedicación* del *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.
- Existe relación inversa y significativa entre la alienación laboral y la dimensión *absorción* del *Engagement* en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda lo siguiente:

- Profundizar el estudio de alienación laboral y Engagement en el sector salud, tanto en instituciones públicas y privadas.
- El Departamento de Enfermería debe ofrecer cursos de capacitación a los profesionales de enfermería, para seguir fortaleciendo el compromiso laboral con su institución.
- Aumentar la muestra en futuras investigaciones, teniendo en cuenta a los distintos grupos ocupacionales.

- Realizar futuras investigaciones desde un enfoque cualitativo, para obtener una comprensión más profunda del objeto de estudio.

Referencias Bibliográficas

- Absorción. (2021). En *Diccionario de la Real Academia Española* (23ª ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/absorci%C3%B3n?m=form>
- Aislamiento. (2021). En *Diccionario de la Real Academia Española* (23ª ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/aislamiento?m=form>
- Ali Ababneh, M. O. (2016). The meaning and mesurment of employee engagement: A review of the literature. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, 12(1), 2–36. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/291698308>
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Task significance and performance : Meaningfulness as a mediator. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 172–182. doi: <https://doi.org/10.1177/1069072716680047>
- Arbaiza, L. (2014). *Cómo elaborar una tesis de grado* (1ª ed.). Ediciones ESAN.
- Auto. (2021). En *Diccionario de la Real Academia Española* (23ª ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/auto-?m=form>
- Bachiller, S. (2013). El vervadero fantasma es el trabajo no cuestionado. Analizando etnográficamente al concepto de alienación. *Horizontes Antropológicos*, 19(39), 347–372. doi: <https://doi.org/10.1590/S0104-71832013000100014>
- Badii, A., Guillen, O. P., Lugo, S., y Aguilar Garnica, J. J. (2014). Correlación no-paramétrica y su aplicación en la investigaciones científica. *International Journal of Good Conscience*, 9(2), 31–40. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v9-n2/A5.9\(2\)31-40.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n2/A5.9(2)31-40.pdf)
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107–115. doi: <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress: An lternational Journal of Work, Health and Organisations*, 3(22), 37–41. doi: <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Benevides-Pereira, A., Fraiz, D., y Porto-Martins, P. (Eds). (2011). *UWES Manual - Español: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo*. Recuperado de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Biron, C., Burke, R. J., & Cooper, C. L. (Eds.). (2016). *Creating Healthy Workplaces: Stress reduction, improved well-being, and organizational effectiveness*. Routledge.

- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry* (6ª ed.). University of Chicago Press.
- Bobadilla, M., Callata, C., Caro, A., y Shemueli, R. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11354/1027>
- Britt, T. W., & Jex, S. M. (2015). *Thriving under stress. Harnessing demands in the workplace*. Oxford University Press.
- Caldas, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Recuperado de <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP19085.pdf&area=E>
- Campbell, A., & Converse, P. (1907). *The human meaning of social change*. Russell Sage Publications. Recuperado de <https://bit.ly/39L3AJ6>
- Chiang, M. M., Fuentealba, I. I. y Nova, R. A. (2017). Relación entre clima organizacional y Engagement, en dos fundaciones sociales, sin fines de lucro, de la región del Bio Bio. *Ciencia y Trabajo*, 19(59), 105-112. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n59/0718-2449-cyt-19-59-00105.pdf>
- Churchich, N. (1990). *Marxism and alienation*. Associated University Presses Fairleigh Dickinson.
- Clark, S. K., Halbesleben, J. R. B., Lester, S. W., & Heintz, R. (2010). Temporary worker alienation and job performance: The impact of rating source. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(3), 287–297. doi: <https://doi.org/10.1177/1548051810368679>
- Colegio Médico de Honduras. (2012). Principios de la Ética de la Investigación y su aplicación. *Revista Medica Hondureña*, 80(2), 75–76. doi: <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008>
- Contreras, C. A. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Servicios Preventivos de Medicina del Trabajo, Equipos e Instalaciones Marinas*, 17(52), 37–42. doi: <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory : An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. doi: <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Crowther, D., & Green, M. (2004). *Organisational theory*. Chartered Institute of Personnel and Development Publishers. Recuperado de <https://bit.ly/3wuEKHc>
- Crumpton, M., & Bird, N (Eds.). (2020). *Emerging human resource trends in academic libraries*. Recuperado de

- https://books.google.com.pe/books?id=VI4EEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gsbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Dedicación. (2021). En *Diccionario de la Real Academia Española* (23ª ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/dedicaci%C3%B3n?m=form>
- De White, E. G. (1967). *Mensaje para los jóvenes* (4a ed.). Publicaciones Interamericanas.
- De White, E. G. (1990). *Mente, carácter y personalidad* (1a ed.). Asociación Casa Editora Sudamericana.
- De White, E. G. (2005). *Patriarcas y profetas* (2a ed.). Asociación Casa Editora Sudamericana.
- Díaz, A. (2009). *Diseño estadístico de experimentos* (2ª ed.). Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=0x0DW6dNiyAC&dq=shapiro+wilk+prueba+de+normalidad&hl=es&source=gsbs_navlinks_s
- Doron, R., y Parot, F. (2008). *Diccionario Akal de psicología*. Recuperado de <https://bit.ly/2RbeCRx>
- Du Gay, P. (2019). Consumo e identidad en el trabajo. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2019. *Revista Española de Sociología*, 29(3 - Sup2), 209-214. doi: <https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.84>
- Durrah, O. (2020). Injustice perception and work alienation: Exploring the mediating role of employee's cynicism in healthcare sector. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 811–824. doi: <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO9.811>
- Edgell, S., & Granter, E. (2019). *The sociology of work: Continuity and change in paid and unpaid work* (3ª ed.). Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=d1edDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Erkmen, T., & Bozkurt, S. (2016). Moderating Effect of Organizational Commitment on the Relationship Between Work Alienation and Formalization. *Journal of Economic Development*, 8(September), 16–23. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/4031ea517509c0fc7d16ebd7f5b3d06f/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl=2032030>
- Expósito, A., y López, F. (2016). *Administración sanitaria y trabajo interdisciplinar*. Recuperado de <https://bit.ly/31MOuOX>
- Extrañamiento. (2021). En *Diccionario de la Real Academia Española* (23ª ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/extra%C3%B1amiento?m=form>
- Falta. (2021). En *Diccionario de la Real Academia Española* (23ª ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/falta?m=form>
- Fernández, F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. UF0346. Editorial Tutor Formación.

- Gabel-Shemueli, R., Dolan, S., & Suárez, A. (2017). Work conditions and engagement among nurses in Uruguay. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 30(1), 59–71. doi: <https://doi.org/10.1108/ARLA-02-2016-0049>
- Gallo, O. (2017). Alieanación, riesgos sociales y enfermedades crónicas. *Revista Cultura & Trabajo*, 22(January), 52–61. doi: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23326.33608>
- Gallup. (2013). State of the Global Workplace. Recuperado de <https://nicolascordier.files.wordpress.com/2014/04/gallup-worldwide-report-on-engagement-2013.pdf>
- Gallup. (2017). State of the Global Workplace. Recuperado de <https://es.slideshare.net/adrianboucek/state-of-the-global-workplace-gallup-report-2017>
- Gestión. (21 de noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Ghosh, S. (2017). The Theory of Alienation by Karl Marx and his critique of religion: An Introspection. *European Journal of Social Sciences Studies*, 2(2), 119–131. doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.437197>
- Gómez Espinosa, J. C. (2013). *Conducta en el rol, rol requerido y rol percibido por los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización adultos, en un hospital de tercer nivel en la ciudad de Bogotá D. C* (Tesis de grado, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia). Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/11170/>
- Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras. Evaluación y propuesta de mejora* (Tesis doctoral, Universidad de Barcelona, Barcelona, España). Recuperado de <https://docplayer.es/71763891-Calidad-de-vida-laboral-de-las-enfermeras.html>
- Gupta, B. (2016). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, team commitment. *An International Journal*, 22(6), 1192–1211. doi: <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2014-0007>
- Gürsoy, F. (2014). *The level of health business personnel's alienation to the job example of Van Province* (Tesis de grado, Atılım University, Ankara, Turquía).
- Gúzman, D. (2011). Trabajo y alienación: Entre la afirmación y la negación de la esencia humana. *Revista de Humanidades*, 1. Recuperado de <https://bit.ly/3cTJLkY>
- Hailey, K. (1989). *The development of the concept of Alienation from Hegel to Marx: It's relationship to the perennial philosophy*. Oklahoma State University.

- Harter, J. (26 de agosto de 2018). Employee engagement on the rise in the U.S. *Gallup*. Recuperado de <https://news.gallup.com/poll/241649/employee-engagement-rise.aspx>
- Hegel, G. W. (2017). *Fenomenología del espíritu*. Fondo de Cultura Económica.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). Mc Graw Hill Education.
- Iglesias, L. (2003). *La Alienación: Tragedia de la voluntad de poder*. Recuperado de <https://bit.ly/3uo6lYG>
- Impotencia. (2021). En *Diccionario de la Real Academia Española* (23ª ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/impotencia?m=form>
- James, S. (2017). *Making a living, making a life: Work, meaning and self-identity*. Editorial Routledge.
- Job involvement. (2019). En *Oxford English Dictionary*. Oxford University Press.
- Kanungo, R. N. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. Recuperado de <https://bit.ly/31QQ7eA>
- Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 11(3). doi: <https://doi.org/20479700>
- Katz, D., & Kahn, R. (1990). *The social psychology of organizations*. University of Michigan. doi: 10.1080/20479700.2018.1453969
- Kaynak, R., Tuygun, A., Elci, M., & Tamer, I. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment , work alienation , and job performance : Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146–166. doi: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n5p146>
- Kirby, M. (2000). *Sociology in perspective*. Recuperado de <https://bit.ly/3dApu2Y>
- León, F. R. (1980). ¿Le gusta al trabajador peruano el modo autoritario de supervisión? *Revista Latinoamericana de Psicología*, 12(1), 79–94. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80512107.pdf>
- Manrique de Lara, P. Z. y Guillermo Caamaño, B. (2010). El impacto de la alienación laboral sobre las conductas desviadas en el trabajo: Un estudio exploratorio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (1), 79-92. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231316501006.pdf>
- Marx, K. (2007). *El Capital* (3ª ed.). Ediciones Akal.
- Marx, K. (2015). *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. Ediciones Colihue Clásica.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meaningfulness. (2019). En *Oxford English Dictionary*. Oxford University Press.
- Morales, J. (1978). La teoría del intercambio social desde la perspectiva de Blau. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 4, 129–146. doi: <https://doi.org/10.2307/40182727>
- Morrison, K. (2006). *Marx, Durkheim, Weber: Formations of modern social thought* (2ª ed.). Recuperado de <https://bit.ly/3cVMCtD>
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515–529. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1981.tb00678.x>
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). *Positive Organizational Behavior* (1ª ed.). SAGE Publications.
- Norma. (2021). En *Diccionario de la Real Academia Española* (23ª ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/norma?m=form>
- Olsen, M. E. (2014). Two categories of political alienation. *Social Forces*, 47(3), 288–299. doi: <https://doi.org/10.2307/2575027>
- Osorio, J. (2000). Principios éticos de la investigación en seres humanos y en animales. *Medicina (Buenos Aires)*, 60, 255–258. Recuperado de https://www.medicinabuenosaires.com/demo/revistas/vol60-00/2/v60_n2_255_258.pdf
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Saygılı, M., & Songur, C. (2017). The impact of work alienation on organizational health : A field study in health sector. *International Journal of Healthcare Management*, 1(7). doi: <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1312804>
- Paredes, A. (2017). *Ética cristiana en enfermería*. Fondo Editorial de la Universidad Peruana Union.
- Pati, S. P. & Kumar P. (2015). Work engagement work alienation: Distinct or oppsites?. *Indian Journal of Industrial Relations*, 51(1), 17-29. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/43974535?seq=1>
- Pérez, M. del C., Molero, M. del M., Gázquez, J. J., & Oropesa, N. F. (2018). The role of emotional intelligence in engagement in nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9). doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph15091915>
- Pinto, J., y Letelier, G. (2016). El camino de la alienación. Trabajo y ética en Smith , Marx y Wojtyla. *Revista Empresa y Humanismo*, 19(2), 119–152. doi: <https://doi.org/10.15581/015.XIX.2.119-152>

- Province, A., & Mamaghani, I. S. (2018). Investigating the Effect of Job Enthusiasm Components of Employees on Organizational Performance Process in the Welfare Office of the East. *Revista Publicando*, 5(15), 775–787. Recuperado de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1398>
- Redondo, C., Santamaría, A., y Redondo, C. (2015). Aspectos éticos en Investigación Clínica. *Ethical Issues in Clinical Research*, 17(4), 482–493. Recuperado de <http://pharmcareesp.com/index.php/PharmaCARE/article/download/256/221>
- Robinson, J., Shaver, P., & Wrightsman, L. (2013). *Measures of personality and social psychological attitudes: Measures of social psychological attitudes*. recuperado de <https://bit.ly/3cVz0yn>
- Robles, B. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Pueblo Continente*, 29(1), 193–197. doi: <https://doi.org/1991-5837>
- Romero, A. M. (2018). *Vivir para trabajar o trabajar para vivir*. Universidad de la Sabana.
- Rothwell, W., Baumgardner, C., Buchko, O., Myers, J., & Kim, W. (2014). *Creating engaged employees: It's worth the investment*. Recuperado de <https://bit.ly/3wxCxe0>
- Saari, M. (2015). *Work Alienation and Engagement in Organisations: Case study in an advertising agency* (Tesis de grados, Turku University of Applied Sciences, Tuku, Finlandia). Recuperado de https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96695/Saari_Mikko.pdf?sequence=1
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. doi: <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión (p. 320). Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Santi, M. (2016). Controversias éticas en torno a la privacidad, la confidencialidad y el anonimato en investigación social. *Revista de Bioética y Derecho*, 37, 5–21. doi: <https://doi.org/10.1344/rbd2016.37.16147>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Manual: Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schmitt, R. (2004). *Alienación y Libertad* (1ª ed.). Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=ptY23MXVSKoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological*

- Review*, 24(6), 783–791. doi: <https://doi.org/10.1126/science.135.3503.554>
- Sharma, N., Chaudhary, N., & Singh, V. K. (2019). *Management techniques for employee engagement in contemporary organizations*. IGI Global.
- Significado. (2021). En *Diccionario de la Real Academia Española* (23ª ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/significado?m=form>
- Sniderman, P. (2018). *Personality and Democratic Politics* (1a ed.). recuperado de <https://bit.ly/3uxaKIG>
- Sossa, A. (2010). La Alienación en Marx: El Cuerpo Como Dimensión De Utilidad. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, 25, 37–55. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/708/70817741003.pdf>
- Sulu, S., Ceylan, A. & Ramazan, K. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, (5)8, 27-38. doi: 10.5539/ijbm.v5n8p27
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., & Eğilmez, Ç. (2016). The analysis of the effects of social support, job alienation and job stress on labour performance Sosyal destek, işe yabancılaşma ve iş stresinin işgören performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 683. doi: <https://doi.org/10.14687/ijhs.v13i1.3512>
- Tummers, L. (2013). *Policy Alienation and the Power of Professionals: Confronting New Policies*. Recuperado de <https://bit.ly/3moWuiq>
- Tummers, L. & Den Dulk, L.. (2013). The effectd of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of Nuersing Mangement*, 21(6), 850-859.
- Uglik, J. (2016). Ludwig Feuerbach's conception of the religious alienation of man and Mikhail Bakunin's philosophy of negation. *Studies in East European Thought*, 62(1), 19–28. doi: <https://doi.org/10.1007/s11212-010-9098-7>
- Vance, V. I., & Robert, J. (2006). Employee engagement and commitment: A guide to understanding measuring and increasing engagement un your organization. Recupeardo de <https://bit.ly/3dFcl8z>
- Vigor. (2021). En *Diccionario de la Real Academia Española* (23ª ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/vigor?m=form>
- Vila, G., Álvarez, D., y Castro, C. (2015). *Análisis del engagement en el trabajo: Determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a redemprendia*. Estudios RedEmprendia.
- Zoghbi, P., y Caamaño, G. (2010). El Impacto de la alienación laboral sobre las conductas desviadas en el trabajo: Un estudio exploratorio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(1), 79–92. doi: <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n1a6>

Zoghbi, P., y Caamaño, G. (2011). Combatiendo la alienación del empleado en el trabajo: ¿Qué papel puede jugar la justicia organizativa? *Investigaciones Europeas de Direccion y Economia de La Empresa*, 17(2), 161–171. doi: [https://doi.org/10.1016/S1135-2523\(12\)60057-4](https://doi.org/10.1016/S1135-2523(12)60057-4)

Anexos

Anexo 1. Matriz Instrumental

Titulo	Variable	Dimensión	Indicadores	Fuente de información	Instrumento Autor y año
Alienación laboral y Engagement en los profesionales de Enfermería de una Hospital EsSalud, Lima – 2020	Variable 1	Powerlessness	Se midió utilizando la escala de Likert:	Artículos científicos	Alienación laboral
	Alienación laboral	(impotencia)	Muy en desacuerdo (7)		
			Bastante desacuerdo (6)		
			En desacuerdo (5)		
		Meaninglessness	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)		
		(insignificancia)	De acuerdo (3)		
			Bastante de acuerdo (2)		
		Self – estrangement	Muy de acuerdo (1)		
		(auto extrañamiento)			
			<i>Ítems redactados inversamente</i>		
	Variable 2	Vigor	Se midió utilizando la escala de Likert:	Artículos científicos	Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
	Engagement	Dedicación	Nunca (0)	Manuela de UWES	Schaufeli y Bakker (2004)
			Casi nunca (1)		
			Algunas veces (2)		
		Absorción	Regularmente (3)		
			Bastantes veces (4)		
			Casi siempre (5)		
			Siempre (6)		

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Título	Planteamiento del Problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y Diseño	Conceptos Centrales
Alienación Laboral y Engagement en los profesionales de Enfermería de una Hospital EsSalud, Lima – 2020	<p>General ¿Existe relación significativa entre la alienación laboral y el Engagement en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020?</p> <p>Específicos ¿Existe relación entre significativa entre la alienación laboral y la dimensión vigor en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020? ¿Existe relación significativa entre la alienación laboral y la dimensión dedicación en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020? ¿Existe relación significativa entre la alienación laboral y la dimensión absorción en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020?</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre la alienación laboral y el Engagement en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.</p> <p>Específicos Determinar la relación que existe entre alienación laboral y la dimensión <i>vigor</i> en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020. Determinar la relación que existe entre la alienación laboral y la dimensión <i>dedicación</i> en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020. Determinar la relación que existe entre la alienación laboral y la dimensión <i>absorción</i> en los profesionales de enfermería una clínica privada, Lima – Perú, 2020.</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre la alienación laboral y el Engagement en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.</p> <p>Específicos H2: Existe relación significativa entre la alienación laboral y la dimensión <i>vigor</i> en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020. H3: Existe relación significativa entre la alienación laboral y la dimensión <i>dedicación</i> en los profesionales de enfermería de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020. H4: Existe relación significativa entre la alienación laboral y la dimensión <i>absorción</i> en los profesionales de un Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.</p>	<p>Tipo de investigación Enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación Diseño no experimental, corte transversal</p> <p>Población 70 profesionales de enfermería</p> <p>Muestra 32 profesionales de enfermería</p>	<p>Alienación laboral Sentimiento de separación del trabajo, donde el trabajador no se identifica a sí mismo en su trabajo, lo cual podía generar sentimientos de impotencia (<i>powerlessness</i>), insignificancia (<i>meaninglessness</i>) y auto extrañamiento (<i>self – estrangement</i>)</p> <p>Dimensiones 1. <i>Powerlessness</i>: sentimiento que el empleado experimenta como ausencia de control o impotencia sobre el desempeño de su trabajo diario 2. <i>Meaninglessness</i>: el trabajador siente que contribuye muy poco sobre el proceso de producción general y por lo tanto no ve significado en su rol. 3. <i>Self – estrangement</i>: los trabajadores sienten que su trabajo no es suficiente, que la tarea que realizan en si no es gratificante, sino simplemente un medio para algo más.</p> <p>Engagement Estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor dedicación y absorción.</p> <p>Dimensiones 1. <i>Vigor</i>: se caracteriza por los altos niveles de energía y flexibilidad mental durante la jornada laboral. 2. <i>Dedicación</i>: empleados que están fuertemente involucrados en su trabajo y experimentan un sentido que les aporta significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío. 3. <i>Absorción</i>: situación en la que el empleado se encuentra 'inmerso y feliz en su labor</p>

Apéndice A. Instrumentos de Investigación

Datos Sociodemográficos

Fecha: __/__/__

Instrucciones:

Marca con una X el recuadro de la respuesta según creas conveniente.

Datos generales:

1. Edad: _____
2. Sexo: Masculino ¹ ☐ Femenino ² ☐
3. Estado civil
 - ¹ ☐ Soltero (a)
 - ³ ☐ Conviviente
 - ⁵ ☐ Viudo (a)
 - ² ☐ Casado (a)
 - ⁴ ☐ Divorciado (a)
 - ⁶ ☐ Otro
(_____)
4. Años laborando en la actual institución:
 - ¹ ☐ menos de 5
 - ² ☐ de 6 a 10
 - ³ ☐ más de 10
5. Área en la que se desempeña
 - ¹ ☐ Asistencial
 - ² ☐ Administrativo
 - ³ ☐ Otro
(_____)
6. Servicio en el que labora: _____
7. Numero de personas que atiende por día (de ser el caso): _____ aprox.
8. Labora en otras instituciones ¹ ☐ Si ² ☐ No
9. Situación laboral
 - ¹ ☐ Nombrado
 - ² ☐ Contratado
 - ³ ☐ Suplencia temporal
 - ⁴ ☐ Empleado
 - ⁵ ☐ Otro
(_____)

Escala de Alienación Laboral – Original

N	Ítems	Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
1	Dispongo de un amplio margen de libertad para desarrollar mi trabajo como crea conveniente							
2	Tengo la oportunidad de aplicar mis propios criterios en el desempeño de mi trabajo							
3	Tengo muy poco control sobre cómo tengo que realizar mis tareas diarias							
4	La mayoría de las decisiones en mi trabajo las tomo sin tener que consultar a la directiva							
5	Me resulta difícil hacer cambios en la forma en que se establece cómo debo hacer mi trabajo							
6	Lo que tengo que hacer cada día está ya totalmente fijado de antemano							
7	Yo tomo mis propias decisiones sobre los asuntos que surgen en mi trabajo							
8	Mi papel en este centro contribuye mucho a su buen funcionamiento							
9	A veces no estoy seguro de comprender la finalidad real de mi labor aquí							
10	En verdad mi trabajo en el centro me parece que es importante y valioso							
11	A menudo me pregunto para qué sirve lo que estoy haciendo en mi trabajo							
12	Muchas veces siento que mi trabajo poco aporta a todo lo que aquí se hace							

(continúa)

(continuación)

13	Consigo ver cómo mi labor profesional encaja dentro del funcionamiento global del centro							
14	Soy capaz de comprender cómo mi trabajo forma parte de una labor colectiva del centro							
15	No creo que sea precisamente una hazaña el desempeñar mi trabajo actual							
16	Actualmente mi sueldo es lo más importante de mi trabajo							
17	Mi actual trabajo me hace sentirme realizado							
18	El trabajo que hago actualmente me impide hacer uso de mis reales habilidades y capacidades							
19	Mi trabajo es una experiencia que me resulta altamente gratificante							
20*	Mi trabajo con frecuencia es rutina y aburrido, proporcionando pocas oportunidades creativas.							
21*	Mi trabajo es interesante y desafiante.							

Escala de Alienación Laboral - Aplicada

Introducción:

El presente cuestionario tiene como propósito evaluar las variables de alienación laboral y Engagement en el personal. Todos los datos son confidenciales y solo serán utilizados para la presente investigación. El llenado de este cuestionario, indica su consentimiento y participación voluntaria. Se le solicita veracidad al contestar las preguntas. Gracias por su participación.

Instrucciones:

Marca con una X el recuadro de la respuesta según te corresponda.

	Ítems	Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
1	Dispongo de un amplio margen de libertad para desarrollar mi trabajo como crea conveniente							
2	Tengo la oportunidad de aplicar mis propios criterios en el desempeño de mi trabajo							
7	Yo tomo mis propias decisiones sobre los asuntos que surgen en mi trabajo							
8	Mi papel en este centro contribuye mucho a su buen funcionamiento							
10	En verdad mi trabajo en el centro me parece que es importante y valioso							
13	Consigo ver cómo mi labor profesional encaja dentro del funcionamiento global del centro							
14	Soy capaz de comprender cómo mi trabajo forma parte de una labor colectiva del centro							
17	Mi actual trabajo me hace sentirme realizado							
19	Mi trabajo es una experiencia que me resulta altamente gratificante							
21	Mi trabajo es interesante y desafiante.							

Cuestionario de Engagement

Instrucciones:

Marca con una X el recuadro de la respuesta con la que más está de acuerdo.
Teniendo en cuenta que:

	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante a veces	Casi siempre	Siempre
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
7	Mi trabajo me inspira							
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11	Estoy inmerso en mi trabajo							
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
13	Mi trabajo es retador							
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo							
15	Soy muy persistente en mi trabajo							
16	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo							
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							

Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD PERUANA UNION
FACUTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
E.A.P. DE ENFERMERIA

Buenos días/tardes:

La presente es para informarle sobre el trabajo de investigación: “Alienación laboral y Engagement en el personal de salud”, que se está realizando, cuyo objetivo es conocer a profundidad sobre este tema y deseo contar con su participación.

Asimismo, hacerle de conocimiento que los datos brindados son totalmente confidenciales y serán utilizados únicamente para la presente investigación.

Conforme con lo expuesto anteriormente, el llenado del cuestionario indicara su participación voluntaria en el presente estudio.

¡Muchas gracias por su cooperación!

(Incluido en el formulario de Google)

Apéndice B. Validez de los Instrumentos

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Encuesta o cuestionario sobre “ALIENACIÓN LABORAL” en los profesionales de salud de la Red de Salud de Huarochiri, Lima – Perú, 2018

INSTRUCCIÓN: Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?
Debe mejorar la escala según la observación en el documento (Muy en desacuerdo ... Muy de Acuerdo)
7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?
Ninguno

Fecha: 13/12/2018 Firma: [Firma]

Validado por: Roussel Dávalos

Grado académico: Doctor en Ciencias de la Enfermería

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Encuesta o cuestionario sobre “Utrecht Work Engagement Scale - 17” en los profesionales de salud de la Red de Salud de Huarochiri, Lima – Perú, 2018

INSTRUCCIÓN: Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)

2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)

3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)

4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)

5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)

6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

Se sugiere retirar de los ítems las demandas que operan en Mayasaca (VIGOR, DEDICACION, ABSOLUCION)

7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?

Ninguno

Fecha: 13/12/18

Firma:

Validado por:

Rousel Divina

Grado académico:

Dr en Ciencias de la Empresa

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Encuesta o cuestionario sobre “ALIENACIÓN LABORAL” en los profesionales de salud de la Red de Salud de Huarochiri, Lima – Perú, 2018

INSTRUCCIÓN: Sirvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?
ninguno. ok.
7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?
ninguno está ok

Fecha: 07 de noviembre 2018

Firma: [Firma]

Validado por: Nancy Rebeca Córdova Cornejo M. Rebeca Córdova Cornejo de Pizaro
C. P.S.P. 3556

Grado académico: Magister

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Encuesta o cuestionario sobre "Utrecht Work Engagement Scale - 17" en los profesionales de salud de la Red de Salud de Huarochiri, Lima – Perú, 2018

INSTRUCCIÓN: Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)

2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)

3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)

4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)

5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)

6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

se podría reemplazar terminos en ítems 1, 2, 3 y 8
1- "Me siento lleno de energía" por "Me siento motivado"
2- "Esta lleno de..." por "... tiene significado y propósito"
3- "... tiempo Vuelo..." por "... tiempo para rápido"
8- "... tengo ganas de ir a trabajar" por "... siento entusiasmo por ir a trabajar"

7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?

Ninguna.

Fecha: 07 de noviembre 2018

Firma:

Validado por:

Nancy Rebeca Lirio Cornejo

N. Rebeca Lirio Cornejo de Páez
C. P.S.P. 3556

Grado académico:

Magister

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Encuesta o cuestionario sobre "Utrecht Work Engagement Scale - 17" en los profesionales de enfermería del Hospital EsSalud II de Vitarte, Lima - Perú, 2019.

INSTRUCCIÓN: Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100(%)
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100(%)
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100(%)
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100(%)
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?

Fecha: 13/09/19 Firma: 

Validado por: Mary Luz Solorzano Aparicio

Grado académico: Maestra en Ciencias (master of science)

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Encuesta o cuestionario sobre “ALIENACIÓN LABORAL” en los profesionales de enfermería de los profesionales de enfermería del Hospital EsSalud II de Vitarte, Lima – Perú.

INSTRUCCIÓN: Sírvese encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100(%)
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100(%)
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100(%)
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100(%)
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

_____.
7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?

_____.

Fecha: 13/09/19

Firma: 

Validado por: Mary Luz Solorzano Aparicio

Grado académico: Maestro en Ciencias (master of science)

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Encuesta o cuestionario sobre "Utrecht Work Engagement Scale - 17" en los profesionales de enfermería del Hospital EsSalud II de Vitarte, Lima - Perú, 2019.

INSTRUCCIÓN: Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?

Fecha: 13-09-2019 Firma: [Firma]
Validado por: Dra. Keilce Miranda Linardi
Grado académico: Doctora en Ciencias de Enfermería

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Encuesta o cuestionario sobre "ALIENACIÓN LABORAL" en los profesionales de enfermería de los profesionales de enfermería del Hospital EsSalud II de Vitarte. Lima - Perú.

INSTRUCCIÓN: Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%) ☒ 100 (%)
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%) ☒ 90
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%) ☒ 100
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%) ☒ 100
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%) ☒ 90
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

_____.
7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?

_____.

Fecha: 13-09-2019 Firma: [Firma]

Validado por: Dra. Kela Peranda Jimachi

Grado académico: Doctora en Ciencias de Enfermería

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....Ninguna.....

Sugerencias:.....
.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....Ninguna.....

Sugerencias:.....
.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....Ninguna.....

Sugerencias:.....
.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....Ninguna.....

Sugerencias:.....
.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....Ninguna.....

Sugerencias:.....
.....

CHINA ADELARISTA ANA STANI

MS. MARIA N. DIAZ ORTIZ

COORDINADORA DE SESIONES

Firma del Juez

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

Clinica Advantista Ana Stahl

LIC. MARIBEL DIAZ ORIHUELA

COOR. 3405

Firma del Juez

Apéndice C. Confiabilidad de los Instrumentos

Tabla 13

Coeficiente V de Aiken para la variable Alienación Laboral.

Items	J1	J2	J3	J4	J5	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1	1	1.00
18	1	1	1	1	1	1.00
19	1	1	1	1	1	1.00
20	1	1	1	1	1	1.00
21	1	1	1	1	1	1.00

Nota: La tabla se elaboró con los resultados de los instrumentos para la validación de contenido por juicio de expertos.

Tabla 14

Coeficiente de Alfa de Cronbach de la escala de Alienación Laboral de la prueba piloto en profesionales de enfermería.

Dimensión	Alfa de Cronbach	Número de Elementos
Powerlessness	.845	3
Meaninglessness	.895	4
Self – estrangement	.914	3
Total	.947	10

Nota: La tabla se elaboró con los resultados del programa estadístico SPSS.

Los resultados de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para la escala de Alienación Laboral, muestrearon un valor total de, .947, lo cual representa una confiabilidad alta.

Tabla 15

Coeficiente V de Aiken para la variable Engagement.

Ítems	J1	J2	J3	J4	J5	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1	1	1.00

Nota: La tabla se elaboró con los resultados de los instrumentos para la validación de contenido por juicio de expertos.

Tabla 16

Coeficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario UWES – 17 de la prueba piloto en los profesionales de enfermería

Dimensión	Alfa de Cronbach	Número de Elementos
Vigor	.725	6
Dedicación	.772	5
Absorción	.769	6
Total	.885	17

Nota: La elaboración de la tabla se basó en los resultados del programa estadístico SPSS.

Los resultados del coeficiente de Alfa de Cronbach, para el Cuestionario de UWES – 17, obtuvieron un total de, .885, lo que representa una confiabilidad aceptable.

Apéndice D. Resultados Estadísticos

Tabla 17

Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería de in Hospital EsSalud, Lima – Perú, 2020.

Variables	n	%
Estado civil		
Soltero	18	56,3%
Casado	13	40,6%
Divorciado	1	3,1%
Sexo		
Femenino	32	100,0%
Años laborando en la actual institución		
Menos de 5 años	10	31,3%
De 6 a 10 años	1	3,1%
Mas de 10 años	21	65,6%
Área en que se desempeña		
Asistencial	30	93,8%
Admirativo	2	6,3%
Labora en otras instituciones		
Si	5	15,6%
No	27	84,4%
Situación laboral		
Nombrado	10	31,3%
Contratado	19	59,4%
Otro	3	9,4%
Edad		
29 a 39 años	8	25,0%
40 a 63 años	24	75,0%
Total	32	100%

Nota: Se obtuvo 02 muestra de sexo masculino, las cuales no fueron tomadas en el análisis final dado que no eran representativas.

Tabla 18

Análisis de normalidad de la variable Alienación laboral y Engagement de la muestra

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
Alienación laboral	,932	32	,045
Engagement	,904	32	,008

La tabla 17 muestra los resultados de la prueba de normalidad, en te caso utilizó el estadístico Shapiro – Wilk, dado que la muestra fue menor de 50.

Para determinar si la distribución de la muestra fue normal, se tuvo en cuenta la siguiente regla de decisión:

Si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula

Ho: los datos están distribuidos normalmente

Ha: los datos no están distribuidos normalmente

Siendo que el resultado de p fue < 0.05 , para alienación laboral (.045) y Engagement (.008), se rechazó la hipótesis nula, puesto que los datos no están distribuidos normalmente.